

33/14
RAD
P CI

**PENGARUH KARIER,
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA
TERHADAP KEPUASAN HIDUP
WANITA KARIER
DI JATENG DAN YOGYAKARTA**



TESIS

Untuk memenuhi SEBAGIAN syarat guna memperoleh
derajat sarjana : S-2 Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro

Oleh :
Rusli Abdul Kadir
NIM : C4A098076

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2001

UPT-POSTAL-UNDIP

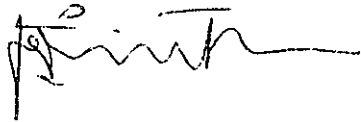
PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul :
**PENGARUH KARIER, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA
TERHADAP KEPUASAN HIDUP WANITA KARIER
DI JATENG DAN YOGYAKARTA**

Yang disusun oleh Rusli Abdul Kadir, NIM : C4A098076

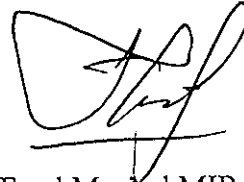
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal
06 Oktober 2001 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama



DR. Augusty Ferdinand MBA

Pembimbing Anggota



Fuad Mas'ud MIR

Semarang
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program



Prof. Dr. Suyudi Manguwihardjo



Sertifikat

Saya, Rusli Abdul Kadir, yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister manajemen ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya

Rusli abdul kadir
06 Oktober 2001

ABSTRACT

The number of career women in private and public organizations setting has been increasing. This study examines the impact of the level of career and work – family conflict on career women life satisfaction. Career is one of working satisfaction pursued by the career women, and satisfaction in working causes life satisfaction. So the career women who feel their work interferes their family report a lower life satisfaction than the ones who don't feel it. Therefore the result of the hypothesis shows that a career factor influences positively on life satisfaction of career women and on other hand, job and family conflict factor will influences negatively on life satisfaction of career women.

Research respondents were 294 career women in Central Java and Yogyakarta, who are working for government and private nationals. Data were collected based on Stratified Random Propotional Sampling Methode. Data were analized by using a computer program of SPSS under WINDOWS software resulted coefficient as seek on computer print out as follow : $Y = 9,360 + 0,715 X_1 - 0,181X_2$. In an equation of regression shows that β_1 is positive and β_2 is negative. It means that the higher the career of the women the higher life satisfaction will be. On the other hand, the higher the job and family conflicts, the lower life satisfaction of career women .

ABTRAKSI

Jumlah Para wanita karier yang bekerja pada lingkungan instansi pemerintah dan swasta nasional semakin bertambah, studi ini menguji kepuasan hidup dari sisi karier dan konflik pekerjaan dan keluarga. Karier merupakan salah satu bentuk dari kepuasan kerja bagi seorang wanita karier, dan kepuasan dalam bekerja berpengaruh atau menjadi penyebab terhadap kepuasan hidup. Wanita karier yang merasa pekerjaannya mencampuri kehidupan keluarganya melaporkan bahwa, kepuasan hidup yang lebih rendah dari pada para wanita karier yang merasa tidak adanya pengaruh tersebut.. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa faktor karier mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan hidup wanita karier, sebaliknya konflik pekerjaan dengan keluarga mempengaruhi secara negatif.

Responden riset adalah 294 wanita karier di Jawa Tengah dan Yogyakarta berasal dari berbagai instansi pemerintah dan swasta nasional. Data diperoleh dengan menggunakan metode Stratified Random Propotional Sampling. Data dianalisa dengan memanfaatkan program SPSS under WINDOWS software menghasilkan koefisien : $Y = 9,360 + 0,715 X_1 - 0,181X_2$. Dalam persamaan regresi tersebut nampak bahwa β_1 positif dan β_2 adalah negatif, hal ini berarti apabila karier semakin tinggi maka kepuasan hidup akan semakin meningkat dan sebaliknya jika konflik pekerjaan dan keluarga semakin banyak, maka kepuasan hidup akan menurun.

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji bagi Allah seru sekalian alam yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayahNya, syukur Alhamdulillah akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul : “Pengaruh Karier, Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Hidup Wanita Karier di Jawa Tengah dan Yogyakarta“.

Tesis ini di susun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa tidak mungkin tesis ini dapat di selesaikan tanpa dorongan, bantuan, motivasi dan bantuan serta perhatian semua pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa tulus, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardja, selaku Direktur program Pascasarjana (S-2) Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, yang telah berkenan memberikan kesempatan dan kemudahan-kemudahan yang dapat mempercepat penyelesaian studi di Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang
2. Bapak DR. Agusty Ferdinand MBA selaku pembimbing pertama yang dengan ketulusan dan kesabaran telah banyak memberikan dorongan, arahan, petunjuk,

bimbingan, motivasi, kritik dan saran, sejak dari penyusunan rancangan usulan penelitian, pelaksanaan penelitian, hingga sampai pada penyusunan tesis ini


3. Bapak Drs. Fuad Mas'ud MIR, selaku pembimbing kedua yang dengan ketulusan dan kesabaran telah banyak memberikan dorongan, arahan, petunjuk, bimbingan, motivasi, kritik dan saran, sejak dari penyusunan rancangan usulan penelitian, pelaksanaan penelitian, hingga sampai pada penyusunan tesis ini.
4. Bapak & Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, yang dengan penuh dedikasi yang tinggi telah mendidik dan membantu penulis dalam menempuh pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang selama ini.
5. Istriku Dra. Endang Werdiningsih, anak-anakku : Khusnidzar Ardiani, Isnainda Rusdian Putra, Firda Azizia, yang selalu tanpa mengenal lelah memberikan dorongan, dukungan serta semangat demi kesuksesan penulis.
6. Serta semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebut satu persatu.

Akhirnya penulis berharap bahwa tesis ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. “Tiada gading yang tak retak”, demikian ungkapan klasik yang masih relevan

untuk memnggambarkan tesis ini, Untuk itu segala kritik dan saran akan penulis terima dengan kebesaran hati. Namun demikian penulis tetap berharap bahwa tesis ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan yang membutuhkan.

Semarang, Oktober 2001

Penulis



Rusli Abdul Kadir

Daftar Isi

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan Usulan Penelitian	ii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Daftar Rumus	xv

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.4 Asumsi-asumsi Penting	6
1.5 Outline Tesis	6
1.6 Kesimpulan	8

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODE

2.1 Pendahuluan	9
2.2 Hipotesis	10
2.2.1 Kepuasan Hidup	10
2.2.2 Pengembangan Karir	11
2.2.3 Konflik Pekerjaan dan Keluarga	18
2.2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	20
2.2.5 Pengembangan Model Penelitian	21
2.2.6 Hipotesis	22
2.3 Posisi Penelitian dibanding Penelitian terdahulu	22
2.3.1. Penelitian yang lalu	22
2.3.2 Penelitian yang dilakukan	23

2.4 Definisi-definisi Utama	24
2.5. Kesimpulan	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendahuluan	26
3.2 Jenis dan Sumber Data	26
3.3 Populasi dan Sample	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Teknik Analisis	31
3.5.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	
Instrumen Penelitian	31
3.5.2 Teknik Analisis Kuantitatif	32
3.6. Pengolahan Data	38
3.7. Kesimpulan	38

BAB IV ANALISIS DATA

4.1 Pendahuluan	40
4.2 Gambaran umum obyek Penelitian	41
4.2.1. Data Responden	41
4.3 Proses dan Hasil Analisa Data	46
4.3.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	46
4.3.2 Hasil Analisis Kualitatif	48
4.3.3 Hasil Analisis Kuantitatif	50
4.4 Pengujian Hipotesis	58
4.4.1 Pengujian Hipotesis 1	59
4.4.2 Pengujian Hipotesis 2	60
4.5 Kesimpulan	62

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1 Pendahuluan	63
-----------------------	----

5.2 Kesimpulan Hipotesis dan Masalah Penelitian	64
5.2.1 Kesimpulan Hipotesis	64
5.2.2 Kesimpulan Masalah Penelitian	65
5.2.3 Implikasi	66
5.3. Keterbatasan Penelitian	68
5.4. Agenda Penelitian Mendatang	69
Daftar Referensi	70
Lampiran-lampiran	75
Daftar Riwayat Hidup	104

Daftar Tabel

Tabel 3.1	Jumlah sampel secara porposional	29
Tabel 4.1	Sampel dan Tingkat Pengembalian	42
Tabel 4.2	Responden menurut Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.3	Responden menurut Status Pernikahan	44
Tabel 4.4	Responden menurut Agama yang di anut	45
Tabel 4.5.	Responden menurut Organisasi Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 4.6	Hasil uji Validitas Instrumen Penelitian	47
Tabel 4.7	Hasil uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	48
Tabel 4.8	Nilai VIF dan Tolerance	56
Tabel 4.9	Rangkuman Pengujian Hipotesis Penelitian	61

Daftar Gambar

Gambar 2.1	Outline Bab II	10
Gambar 2.2	Pengembangan Model Penelitian	21
Gambar 4.1	Outline Bab IV	40
Gambar 4.2	Kurva Normal	55
Gambar 4.3	Scatterplot	57
Gambar 5.1	Outline Bab V	63

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Permohonan ijin Penelitian 75

Lampiran 2 Data Responden 76

Lampiran 3 Petunjuk pengisian pernyataan survey 78

Lampiran 4 Daftar Pernyataan Responden 79

Lampiran 5 Hasil Pengolah Data Survey 80

Daftar Rumus

Rumus 1	Jumlah sampel secara proporsional minimal	28
Rumus 2	Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	31
Rumus 3	Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian	32
Rumus 4	Regresi Berganda	32
Rumus 5	Determinasi	33
Rumus 6	Nilai t hitung	33
Rumus 7	Nilai F hitung	35
Rumus 8	Koefisien Regresi	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan salah satu unit sosial yang dibentuk untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Didalam sistem pengendalian, diperlukan oleh manajemen untuk dapat membantu kelancaran proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Menurut Mills (1983), Anthony dan Govindarajan (1995), sistem pengendalian organisasi adalah upaya pengendalian administratif dan atau birokratis, dirancang untuk dapat mengarahkan atau mengatur aktivitas anggota organisasi agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh pimpinan organisasi.

Para pimpinan organisasi yang menempati posisi sebagai pekerja, memiliki penghasilan relatif tinggi, kekuasaan dan kewenangan yang besar serta prestisius. Keputusan keputusan yang diambil oleh mereka mempunyai dampak konsekuensi yang signifikan bagi sejumlah sumber daya pegawai, pemegang saham, dan komunitas perusahaan serta penanam modal lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan pimpinan organisasi tentang kebijakan dan strategi dapat mempengaruhi orang-orang lain. Demikian halnya terhadap pekerja wanita, perlakuan yang berbeda antara wanita dan pria dikarenakan jenis kelamin mereka, merupakan alasan utama bahwa pengalaman wanita dalam organisasi berbeda dari pria. Sebab yang mendasari diskriminasi jenis kelamin yang diterima secara luas adalah mengenai atribut/sifat yang ada pada pria dan

wanita. Namun dalam banyak hal wanita sudah memegang posisi-posisi penting di organisasi, dan mencapai kesejajaran dengan pria. Terdapat sejumlah besar bukti yang menunjukkan pada suatu penjelasan bahwa wanita mempunyai kompetensi secara luar biasa (Karen S Lyness and Donna E Thompson, 1997). Kompetensi, kerja keras merupakan faktor-faktor kesuksesan para wanita. Penilaian rendah terhadap wanita yang dikarenakan penstereotipan tidak terjadi ketika pengambil keputusan memiliki informasi yang jelas mengenai kinerja atau kompetensi pekerja wanita dan di motifasi untuk membuat keputusan-keputusan yang akurat. Oleh karena itu dimungkinkan bahwa kompetensi yang ditunjukkan dengan jelas oleh wanita akan dapat menjawab stereotip perbedaan gender, sehingga tidak menempatkan wanita di belakang.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini ternyata sudah tidak ada lagi batas antara wanita dan pria dalam berkarier, para wanita mempunyai kemampuan manajemen baik pendidikan, pemerintahan maupun bisnis. Tidak banyak berbeda dengan pria, banyak wanita memegang posisi kunci dari sebuah perusahaan, kepala kantor di Pemerintahan, bahkan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufakturing sekalipun. Namun demikian tidak dapat dipungkiri kondrat wanita selalu identik dengan dirinya, yang lembut fisiknya, halus perasaannya, sering mengakibatkan timbulnya kesalah pahaman yang diakibatkan adanya gesekan-gesekan. Keterbatasan fisik tidak selalu mempengaruhi kinerja. Dari setiap tugas yang diembannya, justru membuat semakin lincah dan fleksibel serta tegas dalam pengambilan keputusan-keputusannya. Meskipun demikian perbedaan gender terhadap Kompetensi Managerial masih sangat terasa di

Indonesia, terutama jabatan-jabatan strategis, tetap belum terdistribusikan pada seorang wanita.

Dalam kaitannya dengan tugas sebagai pengendali organisasi yang menjadi tanggung jawabnya, para wanita karier seringkali berbenturan dan beda kepentingan, serta merupakan sumber terjadinya konflik, dengan lingkungan . Meskipun menghadapi konflik adalah bagian yang tidak dapat dielakan dalam kehidupan sehari-hari dan merupakan tugas kognitif yang sangat kompleks, kemampuan dalam memahami dan menjelaskan penyebab dari konflik memiliki implikasi yang penting terhadap hubungan internal, penyesuaian diri dan sosial serta kesehatan mental kita (Argyle, 1986). Bahwa budaya yang berbeda, dalam menyikapi penyelesaian konflik atau perselisihan dengan cara yang berbeda pula. Sebagai contoh, konflik dipandang sebagai bagian alami kehidupan dalam beberapa budaya, sementara dalam budaya-budaya lain, hal ini dipandang sangat negatif dan secara umum konflik bagaimanapun juga harus dihindari. Hal ini menunjukkan bahwa budaya seseorang individu akan dapat mempengaruhi gaya penanganan konflik. Karena budaya membentuk konsepsi konflik para wanita karier dengan mempengaruhi harapan-harapan dalam hal interaksi dan komunikasi antar pribadi, maka perilaku dalam manajemen konflik akan sangat berbeda bila dilihat antar budaya dalam interaksi sosial dasar serta komunikasi. (Kathryn Y, 1995).

Tingkat persaingan bisnis saat ini telah meningkatkan kondisi ketidak pastian lingkungan, sehingga lebih menyulitkan dalam proses perencanaan dan pengendalian managerial. Namun dengan tersedianya informasi yang relevan dengan jabatan (information for job relevant), akan membantu memudahkan para manajemen untuk

mencermati dengan baik alternatif-alternatif dan tindakan-tindakan yang dibutuhkan. Selain itu, salah satu faktor penting yang mampu mengakomodasi faktor-faktor di atas adalah gaya kepemimpinan. Hendaknya wanita karier dalam memenej mempunyai gaya kepemimpinan efektif yang mampu mendukung pengelolaan bisnis dalam lingkungan persaingan sekarang ini, sehingga sikap kerja wanita karier dapat dirasakan manfaatnya dalam suatu lingkungan bisnisnya.

Untuk mengetahui atau mengkaji sikap wanita karier akan lebih baik bila dilengkapi dengan pemahaman terhadap tingkah laku wanita karier itu sendiri dalam pelaksanaan tugas atau kinerjanya dalam organisasi, namun belum banyak penelitian tentang sikap wanita karier. Untuk menutupi kekurangan ini peneliti ingin menguji sebuah contoh hipotesa dari sikap wanita karier yang meliputi kepuasan hidup, karir dan konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga. Seperti yang pernah dilakukan peneliti terdahulu yaitu : Timothy A. Judge, John W. B, Robert D.B, Jr, 1994, tentang "Job and life Attitudes of Male Executives", kajian riset hanya terbatas pada eksekutif pria saja.

Dalam laporannya, dikatakan bahwa : "Riset yang lalu menyebutkan perbedaan antara pria dan wanita dalam melaporkan stres dalam bekerja, konflik pekerjaan-dan keluarga, dan kepuasan hidup. Hasil yang kami laporkan tidak bisa disamakan untuk eksekutif wanita. Pola hasil yang berbeda untuk wanita mungkin saja dapat diamati."

Dari uraian diatas, maka peneliti ingin mengajukan ulasan riset tentang :

"Pengaruh Karir, Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Hidup Wanita Karir di Jawa Tengah dan Yogyakarta".

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang terdahulu disampaikan masalah riset yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

- Bagaimana pengaruh karier dan konflik pekerjaan - keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karier.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian :

A. Tujuan umum :

Secara umum tujuan penelitian adalah ingin menganalisis kepuasan hidup wanita karier dilihat dari faktor karier dan konflik pekerjaan - keluarga

B. Tujuan khusus :

1. Menganalisis pengaruh karir terhadap kepuasan hidup wanita karier
2. Menganalisis pengaruh konflik antara pekerjaan dengan keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karier.
3. Menganalisis pengaruh karir dan konflik antara pekerjaan dengan keluarga terhadap kepuasan hidup Wanita Karier.

C. Kegunaan Penelitian :

Penelitian ini diharapkan :

1. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan pada sistim pengendalian administrasi di sebuah organisasi.

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akademisi sebagai acuan penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia lebih lanjut.

2. Penelitian ini mengungkap bahwa wanita karier memandang bahwa karier lebih utama sebagai hal yang mempengaruhi kepuasan hidupnya, meskipun timbul konflik pekerjaan keluarga dalam melaksanakan tugasnya, tetapi pengaruh konflik lebih kecil di banding pengaruh karier.

1.4. Asumsi-asumsi Penting

1. Asumsi bahwa wanita karier adalah mereka yang bekerja baik sebagai pembuat keputusan serta memanej orang lain yang menjadi tanggung jawabnya dari suatu institusi, namun mereka tidak harus kepala kantor, maupun mereka para profesional yang memiliki kemandirian yang tinggi dalam hal ini Dosen.
2. Asumsi bahwa sebagian besar wanita karier menanamkan gaya hidup yang signifikan pada pekerjaan mereka, maka hal tersebut dapat dijadikan alasan untuk mengharapkan adanya reaksi efektif dari para wanita karier bahwa pekerjaan mereka akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan yang mereka dapat dalam hidup mereka.

1.5. Outline Tesis

Untuk memberikan gambaran isi tesis secara keseluruhan, berikut ini disampaikan outline tesis ini.

Bab I Pendahuluan, menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, Asumsi-asumsi penting, outline tesis, dan ditutup dengan kesimpulan dari bab I

Bab II Telaah Pustaka dan pengembangan model penelitian, yang berisi pendahuluan, uraian : Pengembangan Karir, Konflik pekerjaan keluarga, Kepuasan Hidup, Hipotesis, Kerangka Pemikiran Teoritis, Posisi Penelitian terhadap Penelitian Terdahulu, dan Definisi Utama. Dan penutup dengan kesimpulan dari bab II

Bab III Metode Penelitian, yang diawali dengan Pendahuluan kemudian dilanjutkan dengan desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, metode pengumpulan data, teknik analisis data, desain instrumen penelitian. Dan penutup dengan kesimpulan dari bab III

Bab IV Analisis data, yang diawali dengan pendahuluan dan dilanjutkan dengan pemaparan tentang gambaran umum obyek penelitian, kemudian proses dan hasil analisis data, pengujian hipotesis penelitian dan diakhiri dengan kesimpulan dari bab IV

Bab V Kesimpulan dan implikasi kebijakan, didalamnya diuraikan mulai dari pendahuluan, kesimpulan hipotesis dan masalah penelitian, implikasi pada teori-teori manajemen, implikasi pada kebijakan manajemen, disampaikan juga limitasi dan agenda penelitian mendatang

Pada akhir tesis ini disampaikan daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang berisikan antara lain hasil komputasi analisis data, questionere penelitian serta lampiran-lampiran lain yang relevan dengan tesis ini.

1.6 Kesimpulan

Bab I adalah merupakan dasar dalam penulisan tesis ini, oleh karena itu dipaparkan tentang latar belakang penelitian yang kemudian menelorkan masalah penelitian, dan atas dasar tersebut dirumuskan tujuan dan kegunaan penelitian. Selanjutnya diajukan metodologi penelitian secara ringkas dan untuk memberikan gambaran isi tesis secara menyeluruh disajikan outline tesis, serta diuraian juga definisi-definisi utama. Atas dasar itu, tesis ini dilanjutkan dengan uraian rinci pada bab-bab selanjutnya.

Justifikasi terhadap masalah penelitian dan hipotesa telah dilakukan dengan menelaah sejumlah literatur dan telaan kritis atas literatur yang relevan diuraikan pada bab II berikut ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

2.1 Pendahuluan

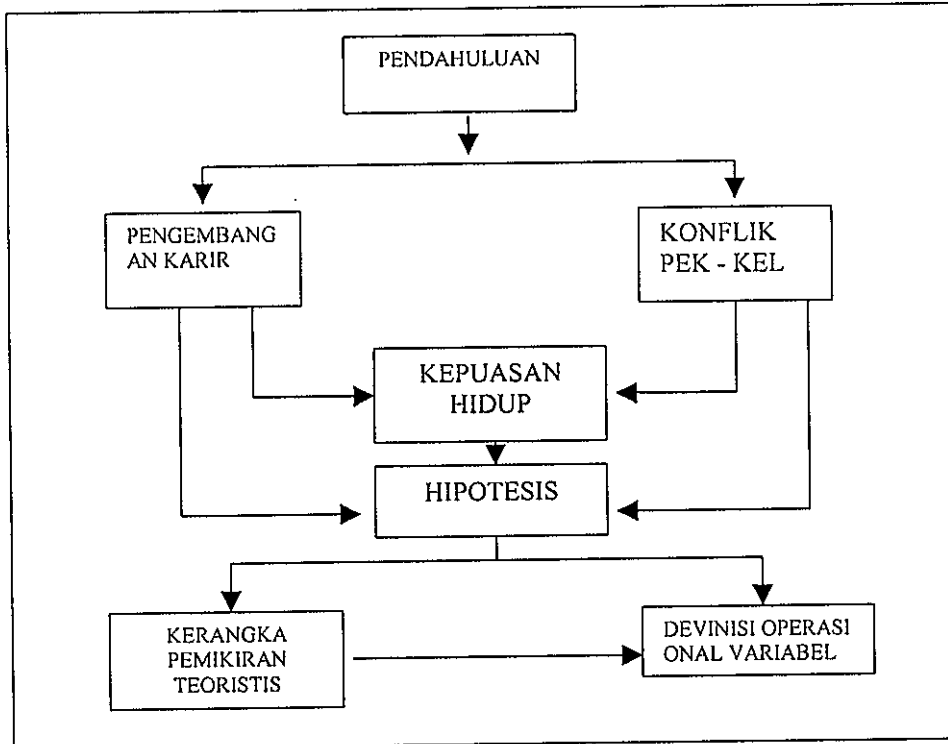
Sikap eksekutif dalam bekerja, masa lalu dan konsekwensinya mewakili bidang yang penting dari penelitian ini. Pemahaman yang lebih baik terhadap sikap ini akan memberikan wawasan terhadap perilaku seperti penelitian tentang pekerjaan atau kinerja para wanita karier.

Walaupun penelitian ini diharapkan membuka wawasan yang menarik tentang kepuasan hidup di kalangan wanita karir, namun riset ini terutama tidak ditujukan untuk hubungan antara sikap kerja dan sikap hidup wanita karier atau pengaruh dari gabungan sikap-sikap ini terhadap stres dalam bekerja bagi wanita karier. Meskipun kenyataannya program-program seperti penghasilan dan bantuan dalam bekerja ataupun bagi keluarganya sering didesain untuk mempengaruhi sikap wanita karier, sikap seperti kepuasan hidup dan konflik antara pekerjaan dengan keluarga, yang dirasakan dalam meniti karir di pekerjaan sepertinya menjadi hal utama yang relevan bagi para wanita karier.

Bagaimana karir, konflik pekerjaan dengan keluarga dan kepuasan hidup wanita karier berinteraksi, akan diuraikan pada bagian berikut ini. Bab ini dibagi menjadi empat sub bab seperti dalam gambar 2.1.

Gambar 2.1

Outline Bab II



Sumber : dikembangkan untuk tesis ini

Sedangkan untuk memudahkan dalam memahami alur telaah pustaka dan menunjukkan urutan atau rangkaian telaah yang dilakukan, dapat diikuti pada gambar 2.1

2.2. Hipotesis

2.2.1. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup didefinisikan secara khas sebagai tingkatan dimana penilaian individu terhadap kualitas hidup mereka yang menyenangkan dan hal ini dapat

disamakan dengan kebahagiaan (Veenhoven, 1991). Sering muncul anggapan bahwa kepuasan hidup, kebahagiaan serta pengaruh positif dan negatifnya yang terdiri dari konsep yang sama, diberi label sebagai kesejahteraan subjektif (Diener, 1984; Veenhoven, 1991). Pertanyaan apakah konstruk-konstruk ini hanya berlangsung sementara atau memiliki batasan tetap yang tidak dapat dibantah lagi, tetapi kenyataan yang ada menunjukkan bahwa kepuasan hidup adalah sebagian fungsi dari karakteristik genetika atau pengalaman awal masa kanak-kanak dan sebagian lagi merupakan kondisi yang dapat meningkat tergantung kepada faktor-faktor yang terdapat dalam kehidupan seseorang (misalnya : kualitas hidup, status perkawinan dan usia, Veenhoven, 1991).

Hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup adalah penting (Tait, Padgett & Baldwin, 1989) dan kepuasan dalam bekerja kelihatannya berpengaruh atau menjadi penyebab terhadap kepuasan hidup (Judge & Watanabe, 1993; Schmitt & Bedeian, 1982). Alasan utama pengaruh kepuasan dalam bekerja terhadap kepuasan hidup adalah adanya intuisi ketika seseorang mengenali pengaruh yang kuat dari pekerjaan terhadap hidup seseorang (Judge & Hulin, 1993; Kornhouser, 1965).

2.2.2. Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Hidup

Para wanita dibandingkan dengan pria cenderung untuk tidak menikah atau memiliki anak, ini menunjukkan bahwa mereka mungkin sangat ambisius atau sangat terikat dengan karir mereka sehingga mereka mengorbankan kepentingan-kepentingan non pekerjaan untuk mencurahkan lebih banyak waktu pada pekerjaan mereka. Juga

konsisten dengan riset yang menunjukkan bahwa kesuksesan karir eksekutif berkaitan dengan variabel-variabel motivasional, seperti keinginan untuk bekerja dengan jam lebih lama per minggunya. Bahkan, para pria dan wanita tingkat senior menekankan perlunya untuk bekerja dengan waktu yang lebih lama dan memprioritaskan pekerjaan di atas kepentingan pribadi dan keluarga untuk berhasil dalam budaya organisasi yang selalu menuntut ini. Semakin negatif perilaku kerja yang dilaporkan oleh para pekerja dalam hubungan karir ganda dapat pula diartikan suatu cerminan kesulitan-kesulitan yang berkaitan dengan usaha untuk menyeimbangkan tanggung jawab non pekerjaan dengan tuntutan posisi tingkat senior.

Karena pentingnya suatu hubungan dengan keluarga bagi wanita, bahwa pengembangan karir bagi wanita menekankan pada hasil-hasil pencapaian karir dan hubungan-hubungan keluarga atau pribadi, dengan pemahaman bahwa wanita menempatkan tekanan dengan derajat yang berbeda pada kedua bidang itu pada titik waktu yang berbeda. (Powell & Mainiero, 1992). Anggapan ini didukung oleh bukti riset tentang pekerja wanita (Karen S Lyness and Donna E Thompson, 1997), bahwa sejarah karir dari wanita mencerminkan lebih banyak perhatian pada hal-hal non-pekerjaan dibandingkan sejarah karir dari pria.

Dari beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan berarti antara program rangsangan motivasi dalam bentuk pemberian intensif, penyediaan lingkungan kerja yang memadai, serta adanya kesempatan pengembangan karier bagi karyawan di satu pihak dengan tingkat produktivitas pekerja di lain pihak.

Namun pada dasarnya semua teknik peningkatan produktivitas bagi para pekerja lapangan maupun administrasi terutama diarahkan untuk mempertinggi kemampuan perorangan dan mengembangkan sikap positif para karyawan, dengan kata lain mengembangkan kemauan bekerja menjadi lebih baik.

Bahwa banyak dari kondisi-kondisi yang berkaitan dengan posisi-posisi manajemen senior, seperti jumlah kecil wanita pada posisi-posisi ini, meningkatkan kecenderungan bahwa stereotip jenis kelamin akan menjadi penting (Kanter, 1977). Mungkin sebagai akibat dari stereotip jenis kelamin, para ekonom tenaga kerja telah mencatat bahwa terdapat sejumlah penggolongan jenis kelamin pekerjaan yang telah menyebar luas, atau munculnya pemisahan berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan teori pasar tenaga kerja ganda, wanita cenderung didapati dalam jumlah yang tidak proporsional dalam pekerjaan yang tidak sama penting yang bertempat pada tingkat yang lebih rendah dalam organisasi dan pada fungsi-fungsi yang kurang penting atau staf yang tidak memberikan jalur karir ke manajemen senior. Bahkan ketika pekerjaan wanita dan pria ada pada tingkat organisasi yang sama, pekerjaan wanita mungkin tidak dapat dibandingkan dalam status, wewenang, atau potensi kemajuan (Eagly and Johnson, 1990, Reskin and Ross, 1995, Terborg, 1997). Literatur stereotip jenis kelamin dan pemisahan pekerjaan menunjuk pada perkiraan bahwa akan ada perbedaan-perbedaan gender dalam tinggi organisasi. Satu konsekuensi dari stereotip jenis kelamin adalah bahwa wanita menerima kesempatan-kesempatan pengembangan yang lebih sedikit dibandingkan pria. Dan wanita seringkali tidak dipilih untuk posisi-posisi yang telah lama dipegang pria, seperti posisi-posisi pada manajemen senior. Hal ini muncul karena kurangnya kecocokan yang diterima umum antara persyaratan pekerjaan dan atribut

stereotip yang dianggap berasal wanita menyebabkan harapan-harapan bahwa mereka akan gagal (Heilman, 1983).

Riset yang lalu tentang pekerja wanita (Karen S. Lyness and Donna E. Thompson, 1997), telah menunjukkan bahwa hasil-hasil pengembangan manajerial dari karakteristik pekerjaan dikaitkan dengan posisi-posisi pada tingkat yang lebih tinggi, seperti gaji yang lebih tinggi, kesempatan-kesempatan untuk mengatur berbagai bisnis dan tekanan dari luar, dan juga kesempatan-kesempatan untuk bekerja dalam bidang-bidang yang mereka belum kenal dalam bisnis. Konsisten dengan literatur stereotip jenis kelamin dan pemisahan pekerjaan, riset mengenai pengembangan manajerial telah menunjukkan bahwa wanita, dibandingkan pria, kurang cenderung untuk melaporkan bahwa mereka memiliki karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan posisi-posisi pada tingkat yang lebih tinggi.. Mungkin karena harapan-harapan bahwa mereka akan gagal, wanita kurang cenderung dipilih untuk tugas-tugas yang melibatkan resiko atau bekerja pada bidang-bidang yang belum mereka kenal dari bisnis. Pekerjaan-pekerjaan wanita juga cenderung kurang kaya akan ciri-ciri pengembangan dibandingkan pekerjaan pria pada tingkat organisasi yang sama, yang menunjukkan bahwa akan terdapat perbedaan-perbedaan gender. Wanita mengalami lebih banyak rintangan seperti harus mempengaruhi orang lain tanpa memiliki wewenang. Wanita pada tingkat eksekutif yang paling tinggi melaporkan lebih banyak rintangan yang dikarenakan kurangnya dukungan pribadi dan kurangnya kecocokan budaya dibandingkan dengan yang dilaporkan oleh para wanita karier di tingkat yang lebih rendah. Yang paling penting adalah bahwa para wanita karier yang berbakat lebih sedikit mendapatkan kepuasan dengan kesempatan-kesempatan karir

di masa depan dibanding para eksekutif pria (Karen S. Lyness and Donna E. Thompson, 1997). Hal ini mengganggu untuk dicatat bahwa di samping kemajuan mereka sampai saat ini, tampaknya banyak diantara para wanita karier yang sukses ini menerima batasan-batasan terhadap prospek mereka untuk peningkatan di masa datang. Semua perbedaan-perbedaan gender konsisten dengan literatur stereotip jenis kelamin dan pemisahan pekerjaan yang menunjukkan bahwa wanita lebih cenderung ditemukan dalam pekerjaan-pekerjaan yang tidak sebanding dengan pekerjaan pria pada tingkat organisasi yang sama dalam hal status, kekuasaan, atau potensi peningkatan (Karen S. Lyness and Donna E. Thompson, 1997)

Riset kepemimpinan (Eagly & Johnson, 1990; O'Leary, 1974; Terborg, 1977) menunjukkan bahwa para pekerja seringkali segan memiliki seorang supervisor wanita, yang mengakibatkan lingkungan yang kurang mendukung bagi para manajer wanita. Demikian halnya dengan riset pengembangan manajemen (Ohlert, 1994), telah menunjukkan bahwa, dengan tidak adanya kesempatan-kesempatan yang menantang seperti yang dialami para manajer pria, tersendatnya pengembangan karir para manajer wanita didapati pada intinya merupakan akibat dari pemecahan rintangan-rintangan seperti kurangnya dukungan organisasi.

Pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dewasa ini, sementara itu sekaligus mempersiapkan mereka di dunia yang berubah. Dua puluh tahun yang lalu, ketika lebih besar kemungkinan seorang menghabiskan seluruh tahun-tahun kerjanya

dengan satu majikan, kebanyakan organisasi ukuran sedang dan besar melakukan perencanaan karir karyawan yang ekstensif. Perencanaan itu secara eksklusif memfokus pada pengembangan karyawan untuk peluang- peluang di dalam organisasi yang spesifik itu. Misalnya, manajemen akan mengembangkan bagan penggantian yang canggih yang akan mengidentifikasi calon promosi yang potensial untuk posisi internal yang utama. Bagan itu juga menawarkan rentang yang lebar dari program pengembangan karier dalam-perusahaan guna mempersiapkan karyawan untuk promosi. Sedang arti dari karir itu sendiri oleh para manajer wanita dan para manajer yang lebih tua tampak kurang mengartikan kesuksesan karir dalam arti kemajuan keuangan dan hirarkis (Sturges, Jane, 1999). Sementara T Hani Handoko (1997), menggunakan istilah karier dengan pengertian : karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalurnya. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karier.

Sistem karir dan motivasi manajerial, merupakan perlakuan yang adil atas inspirasi pembicaraan tentang pemberdayaan dan manajemen diri. Tetapi ini adalah upaya menggabungkan antara kesuraman hari depan dan rintangan ambisi. Apa yang harus dikerjakan untuk membuat kebutuhan dan minat karyawan terpenuhi (Nigel N, 1996). Dari sini kami asumsikan karir adalah merupakan salah satu bentuk kepuasan

kerja bagi seorang wanita karier. Selanjutnya dalam menguraikan hubungan karir dengan kepuasan hidup, menggunakan bahasa kepuasan kerja. Hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup adalah penting (Tait, Padgett & Baldwin, 1989) dan kepuasan dalam bekerja kelihatannya berpengaruh atau menjadi penyebab terhadap kepuasan hidup (Judge & Watanabe, 1993; Schmitt & Bedeian, 1982). Alasan utama pengaruh kepuasan dalam bekerja terhadap kepuasan hidup adalah adanya intuisi ketika seseorang mengenali pengaruh yang kuat dari pekerjaan terhadap hidup seseorang (Judge & Hulin, 1993; Kornhouser, 1965). Dengan asumsi bahwa sebagian besar wanita karier menanamkan gaya hidup yang signifikan pada pekerjaan mereka, maka hal tersebut dapat dijadikan alasan untuk mengharapkan adanya reaksi efektif dari para wanita karier bahwa pekerjaan mereka akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan yang mereka dapat dalam hidup mereka.

Sejumlah penelitian mendukung adanya pengaruh dari kepuasan dalam bekerja terhadap kepuasan hidup, (Judge & Watanabe, 1993; Schimtt & Bedeian, 1982).). Juga individu yang puas dengan kehidupannya dapat lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya karena disposisi positif mereka terhadap pengaruh-pengaruh kehidupan yang mereka ingat dan interpretasikan dari kondisi kerja dan kejadian-kejadian yang terjadi dalam pekerjaan di masa lalu (Judge & Watanabe, 1993) . Karena itu kami mengajukan Hipotesis berikut ini :

Hipotesis 1 : Terdapat hubungan yang positif antara karir terhadap kepuasan hidup

Wanita Karier

2.2.3. Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Terhadap Kepuasan Hidup

Seperti Beberapa teori yang relevan, mendukung prediksi bahwa konflik antara pekerjaan dan peran keluarga menyebabkan stres dalam bekerja. Teori tentang peran menyatakan bahwa pengalaman individu berperan dalam konflik ketika bertemu dengan tuntutan yang bertentangan pengharapan seseorang terhadap suatu peran membuat kinerja orang lainnya menjadi lebih sulit (Katz & Kahn, 1978).

Satu bentuk dari konflik peran adalah yang muncul antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Konflik antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga dapat mengarah kepada stres dalam bekerja karena konflik antar peran ini (dalam hal ini konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah sebagai contohnya) memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda (seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama: Cooke & Rousseau, 1984; Duxbury & Higgins, 1991; O'Driscoll dkk, 1992). Seperti yang ditulis oleh Frone dkk (1992) yaitu adanya prediksi bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan stres dalam bekerja juga sesuai dengan teori identitas diri (Schlenker, 1987). Teori identitas diri menyatakan bahwa seseorang mencoba untuk mendirikan imej yang diinginkan oleh dirinya sendiri, dan apapun yang menghalangi berdirinya imej yang diinginkan ini berarti mengancam identifikasi dirinya. Karena konflik antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga merupakan sebuah rintangan untuk tercapainya pemenuhan diri.

Ada dua jenis konflik keluarga-pekerjaan yang berbeda : gangguan pekerjaan dengan keluarga dan gangguan keluarga dengan pekerjaan. Wanita sangat cenderung untuk melaporkan bahwa pekerjaan terganggu oleh keluarga. (Lyness dan Thompson, 1997). Para manajer wanita dan pria melaporkan jumlah waktu yang sama yang diberikan untuk pekerjaan yang dibayar, tetapi wanita melaporkan jauh lebih banyak waktu untuk pekerjaan yang menyangkut keluarga (Gutek, 1991).

Kepuasan hidup didefinisikan secara khas sebagai tingkatan dimana penilaian individu terhadap kualitas hidup mereka yang menyenangkan dan hal ini dapat disamakan dengan kebahagiaan (Veenhoven, 1991). Para peneliti sering menganggap kepuasan hidup, kebahagiaan serta pengaruh positif dan negatifnya terdiri dari konsep yang sama, diberi nama sebagai kesejahteraan subjektif (Diener, 1984; Veenhoven, 1991), tetapi kenyataan yang ada menunjukkan bahwa kepuasan hidup adalah sebagian fungsi dari karakteristik genetika atau pengalaman awal masa kanak-kanak dan sebagian lagi merupakan kondisi yang dapat meningkat tergantung kepada faktor-faktor yang terdapat dalam kehidupan seseorang, misalnya : kualitas hidup, status perkawinan dan usia, (Veenhoven, 1991). Karena kegiatan keluarga berperan dalam menentukan kepuasan hidup (Near, Smith, Rice & Hunt, 1984; Veenhoven, 1991) maka ketika pekerjaan sangat mempengaruhi aktivitas keluarga akibatnya adalah kepuasan hidup yang lebih rendah, oleh karena itu konflik pekerjaan dan keluarga akan mempengaruhi kepuasan hidup secara langsung.. (Bedein, Burke & Moffet 1988) Lebih jauh lagi, memperhatikan bahwa ketika pekerjaan sangat mempengaruhi kehidupan keluarga, maka

konflik akan sering timbul dalam keluarga yang menyebabkan rendahnya kecocokan perkawinan, dimana hal ini akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan hidup (Bedein dkk, 1988, Parasuman, dkk 1992).

Wanita karier yang merasa pekerjaannya mencampuri kehidupan keluarganya melaporkan kepuasan hidup yang lebih rendah dari pada para Wanita karier yang merasa tidak adanya pengaruh tersebut.

Dari uraian tersebut diatas kami mengajukan dua Hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 2 : *Terdapat hubungan yang negatif antara terjadinya konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan hidup Wanita Karier*

2.2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan telaah terhadap berbagai literatur mengenai teori-teori baku dan pengembangan baru dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, diperoleh justifikasi sebagai berikut :

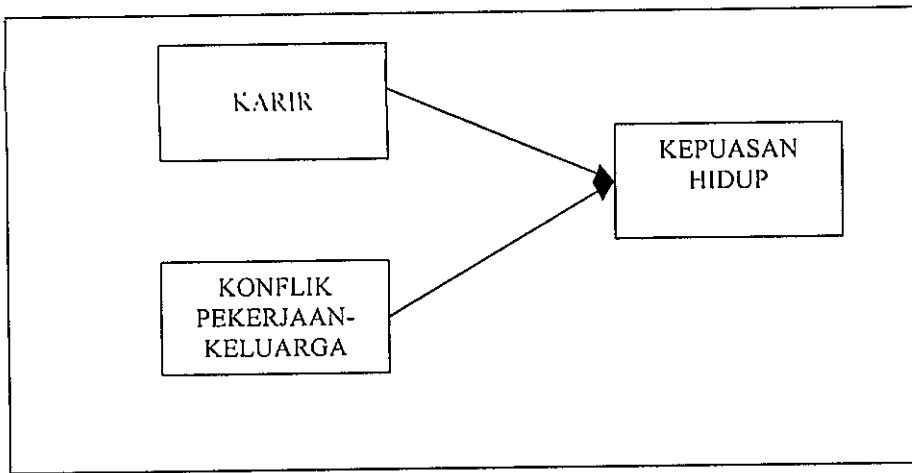
1. Bagi wanita kegiatan keluarga berperan dalam menentukan kepuasan hidup
2. Konflik pekerjaan dengan keluarga dipengaruhi oleh gangguan waktu kerja dan jumlah waktu yang tersedia untuk keluarga
3. Karier wanita dipengaruhi dukungan lingkungan organisasi dimana ia bekerja dan dipengaruhi pula oleh campur tangan keluarga

2,2.5. Pengembangan Model Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan hipotesis , dapat dikembangkan model konseptual penelitian seperti pada gambar 2.2 berikut ini :

Gambar 2.2

PENGARUH KARIER, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA
TERHADAP KEPUASAN HIDUP EKSEKUTIF WANITA



Sumber : dikembangkan dalam Tesis ini

Dari gambar 2.2 dikembangkan penelitian pengaruh Karir dan Konflik Pekerjaan dengan Keluarga terhadap Kepuasan hidup Wanita karier. Adapun variabel penelitian dari kerangka konsep tersebut adalah sebagai berikut :

A. Variabel pengaruh yaitu :

1. Karir (X1)
2. Konflik antara Pekerjaan dengan Keluarga (X2)

B. Variabel terpengaruh yaitu :

1. Kepuasan Hidup Wanita Karier (Y)

2.2.6. Hipotesis

Dari uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H 1 : Terdapat hubungan yang positif antara karir terhadap kepuasan hidup Wanita Karier

H 2: Terdapat hubungan yang negatif antara terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga terhadap kepuasan hidup Wanita Karier

2.3. Posisi penelitian dibanding penelitian terdahulu

2.3.1. Penelitian yang lalu

Penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu Timothy A. Judge, John W. B, Robert D.B, Jr, 1994, tentang “Job and life Attitudes of Male Executives”, kajian

riset hanya terbatas pada eksekutif pria saja. Dalam laporannya., mereka mengatakan bahwa : “Riset yang lalu menyebutkan perbedaan antara pria dan wanita dalam melaporkan stres dalam bekerja, konflik pekerjaan-dengan keluarga, dan kepuasan hidup”. Selanjutnya mereka mengatakan pula : “Hasil yang kami laporkan tidak bisa disamakan untuk eksekutif wanita. Pola hasil yang berbeda untuk eksekutif wanita mungkin saja dapat diamati.”

Penelitian dilakukan pada tahun 1994 di Amerika Serikat, terhadap para Eksekutif Pria, dimana sumber data diambil dari database yang dimiliki Paul R. Ray & Company.

Pengembangan Model : Sikap Eksekutif

Para peneliti ini menghipotesiskan sebuah model kausalitas mengenai sikap eksekutif pimpinan perusahaan berdasarkan lima konstruk sebagai berikut: Kepuasan kerja (Job Satisfaction), Kepuasan hidup (Life Satisfaction), Stress Kerja (Job Stress), Konflik kerja terhadap keluarga (Work-Family Conflict) serta Konflik Keluarga terhadap pekerjaan (Family-Work Conflict). Analisis atas model yang dikembangkan menggunakan program LISREL.

2.3.2. Penelitian yang dilakukan

Penelitian dilakukan pada tahun 2001 di Jawa Tengah dan Yogyakarta terhadap wanita Karier, dimana data didapat dengan cara survey langsung mendatangi responden, dan kepada responden diminta menjawab daftar pernyataan/pertanyaan yang telah disiapkan peneliti.

Pengembangan Model : Pengaruh Karier, Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Hidup Wanita Karier

Peneliti menghipotesiskan sebuah model kausalitas mengenai Pengaruh Karier, Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Hidup Wanita Karier berdasarkan tiga konstruk sebagai berikut: Kepuasan hidup, Karier, Konflik pekerjaan terhadap keluarga. Analisis atas model yang dikembangkan menggunakan Analisa Multivariat Regresi Berganda dengan menggunakan program software SPSS under windows version 10.0.

Penelitian ini merupakan penelitian baru yang belum pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu, dan merupakan penelitian yang dianjurkan seperti yang dikatakan oleh Peneliti terdahulu.

2.4. Definisi –definisi Utama

Variabel dependen utama (konstruk endogen) adalah kepuasan hidup sedangkan Variabel independen utama adalah (konstruk eksogen) adalah karir dan konflik pekerjaan dengan keluarga, masing-masing didefinisikan sebagai berikut :

1. Kepuasan Hidup didefinisikan secara khas sebagai tingkatan dimana penilaian individu terhadap kualitas hidup mereka yang menyenangkan baik secara psikologis maupun non psikologis/lainnya, dan dalam hal ini dapat disamakan dengan kebahagiaan. Sementara peneliti lain menganggap kepuasan hidup, kebahagiaan serta pengaruh positif dan negatifnya terdiri dari konsep yang sama, yaitu kesejahteraan subyektif (Veehoven, 1991).
2. Karir didiskripsikan berdasarkan kategori orientasional adalah Pendaki, Ahli, Orang yang berpengaruh, dan Orang yang percaya pada diri sendiri (Sturges, Jane,

1999). Suatu Karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status serta strata mereka (T. Hani H,1997). Karir, didefinisikan sebagai kecenderungan peningkatan penghasilan, pengaruh terhadap pekerjaan, dan jenjang jabatan dalam aspek manajemen.

- 3 Konflik Pekerjaan terhadap Keluarga mencerminkan pengaruh yang kuat dari aktivitas pekerjaan dengan aktivitas keluarga, misalnya : waktu ditempat kerja lebih lama, sehingga mengurangi dari tugas-tugas dirumah dan kebersamaan dengan keluarga, memikirkan tentang pekerjaan akibatnya mengurangi waktu untuk keluarga.

2.5. Kesimpulan

Pada bab 2 ini kerangka kerja teoritis mengenai pengembangan karir, konflik pekerjaan dan keluarga serta kepuasan hidup dan hibungan antar kontruk telah dibangun. Atas dasar permasalahan penelitian yang disajikan dalam bab 2 dan justifikasi teori, maka 2 hipotesis telah dikembangkan bersama-sama dalam sebuah model yang menunjukkan saling hubungan antara berbagai konstruk tersebut. Untuk memecahkan atau membuktikan hipotesis tersebut maka dalam bab 3 akan disajikan metodologi penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendahuluan

Penelitian ini merupakan pendekatan ilmu ekonomi terutama dari ilmu manajemen yang memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia strategik, secara lebih khusus didekati dari aspek sikap dalam pekerjaan terhadap kepuasan hidup para wanita karir

Design penelitian ini adalah *cross sectional*, artinya penelitian ini hanya mengkaji masalah-masalah sesuai dengan keadaan objek penelitian berjalan/berlangsung sedangkan type penelitian merupakan penelitian *explanatory*.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini maka jenis data yang diteliti adalah data subyek (*self-report data*) yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang yang menjadi subyek penelitian/responden (Indriartono & Supomo, 1999).

Sedangkan sumber data penelitian sebagai faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pihak yang bersangkutan atau pihak pertama obyek penelitian. Dalam riset ini para

wanita karir secara khusus didatangi untuk mengisi angket atau pendapat tentang karir, konflik pekerjaan-keluarga, serta kepuasan hidup dirinya.

- 2 Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, untuk melengkapi data primer. Pada penelitian ini data sekunder terutama untuk mengetahui populasi wanita karir di Jawa Tengah dan Yogyakarta sesuai lokasi penelitian yang telah ditentukan dengan mendatangi Instansi atau kantor Sekretariat Daerah, Biro Statistik Daerah, juga biro-biro kepegawaian dari kantor subyek penelitian.

3.3. Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah semua Wanita Karir yang bertugas dan bertanggung jawab di masing-masing unit organisasi (Pemerintahan, Pendidikan dan BUMN/Swasta Nasional).

Sample dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan batasan sebagai berikut :

1. Pangkat dan Eselon
2. Pendidikan minimal SLTA dan maksimal Strata 2
3. Bersedia dijadikan objek penelitian.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Random Proportional Sampling* . Pemilihan sampel secara acak dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengklasifikasikan suatu populasi berdasarkan karakteristik tertentu dari elemen-elemen populasi. Sampel kemudian dipilih dari setiap sub populasi dengan metode acak sederhana atau metode sistematis. Dasar yang digunakan untuk stratifikasi sub populasi dipertimbangkan aspek relevansinya dengan tujuan penelitian (Bambang Supomo,1999).

Metode ini dinilai sebagai metode pemilihan sampel secara acak yang paling efisien dan lebih relevan dengan masalah atau pertanyaan penelitian diantara alternatif metode penelitian probabilitas. Pemilihan sampel pada strata menekankan pada homogenitas karakteristik elemen-elemen pada masing-masing strata, tetapi karakteristik elemen-elemen antar strata yang satu dengan yang lain relatif homogen.

Dalam *Stratified random proporstional sampling* tersebut pengambilan sampel tiap stratanya bersifat proporsional seperti terlihat pada Tabel 3.1. Jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah 294 dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q} \quad (1)$$

Keterangan :

Z = Koefisien interval = 95 % (1,96)

$q = 1 - p$ (= 0,5)

p = proporsi kejadian (= 0,5)

N = jumlah populasi

d = *degree of precition* (= 0,05)

Populasi Wanita Karir di JATENG dan DIY ditetapkan berjumlah 1242 orang terdiri dari :

Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

se Provinsi DIY dan Kantor Setda DIY = 25 orang

Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
se Provinsi Jateng dan Kantor Sekretariat

Daerah Propinsi Jateng	= 77 orang
Universitas Diponegoro	= 500 orang
Universitas Negeri Semarang	= 265 orang
Swasta Nasional di Jateng	= 300 orang
Swasta Nasional di DI Yogyakarta	= 75 orang
Total Populasi sebanyak	= 1242 orang

Dari populasi sample seperti diatas , maka jumlah sample minimal adalah
294 Orang, seperti terlihat dalam tabel 3.1

Tabel 3.1.
Jumlah Sample Secara Proporsional

Nomor	Lokasi	Jumlah	Jumlah	Keterangan
		Populasi (N)	Sample (n)	
1	2	3	4	5
1	Setda Jateng	77	18	$n_x = N_x / N_T * n_T$
2	Undip Semarang	500	118	$n_x = n \text{ ke } x$
3	Universitas Negeri Semarang	265	63	$N_x = N \text{ ke } x$
4	Swasta/BUMN Jateng	300	71	$N_T = N \text{ jumlah}$
5	Swasta/BUMN DI Yogyakarta	75	18	$n_T = n \text{ jumlah}$
6	Setda DI Yogyakarta	25	6	
7	Jumlah (T)	1242	294	

Sumber : Data primer yang diolah 2001

3.4. Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket. Metode angket dalam bentuknya berdasarkan diri pada laporan tentang diri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi (Sutrisno, 1993). Adapun anggapan-anggapan yang dipegang dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan para wanita karier dan pernyataan subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya (Sutrisno, 1993). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian harus tepat dan mempunyai dasar yang beralasan, artinya dapat mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian. Subyek penelitian meliputi para pegawai negeri/pemerintahan eselon 3 dan 2, para tenaga edukasi dosen berijazah S1 dan S2, serta para pegawai dilingkungan BUMN/Swasta nasional. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan Daftar pertanyaan/pernyataan berdasarkan pengukuran skala "LIKERT" dengan rentang respon antara skala 1-6

Dalam pelaksanaan penelitian, pengumpulan data dilakukan oleh Peneliti sendiri dan dengan menggunakan jasa pelayanan komunikasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket (questionnary), yang telah dipersiapkan oleh peneliti yang berbentuk tertutup, diserahkan langsung kepada responden melalui kurir. Pernyataan/pertanyaan tertutup adalah pernyataan/pertanyaan yang sudah disertai jawaban terpilih tentang : Konflik Pekerjaan terhadap Keluarga, Karier, dan Kepuasan Hidup. Pengumpulan data dilaksanakan mulai tanggal 30 Mei sampai dengan 23 Juli 2001.

3.5. Teknik Analisis

3.5.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1.1 Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian skala likert digunakan Uji t (t test)

Validitas instrumen penelitian dapat dicek melalui daya pembeda dengan menggunakan uji t terhadap skor jawaban kelompok tinggi dan skor jawaban kelompok rendah.

Rumus yang digunakan :

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{S_{gab} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (2)$$
$$S_{gab} = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

Instrumen valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

1.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas instrumen skala likert dilakukan dengan menggunakan analisa uji nilai Alpha Cronbach (α)

Rumus yang digunakan :

(3)

$$\alpha = \begin{bmatrix} k \\ \text{-----} \\ (k-1) \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \sum S_1^2 \\ 1 \text{ -----} \\ S_1^2 \end{bmatrix}$$

3.5.2. Teknik Analisis Kuantitatif

Analisa data kuantitatif diperoleh dari hasil jawaban pertanyaan yang diperhitungan dengan menggunakan program komputerisasi. Dalam teknik analisis kuantitatif ini digunakan analisis multivariat dengan model regresi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (4)$$

Dimana :

Y	= Kepuasan hidup wanita karir
α	= Konstanta / intercept
β_1, β_2	= koefisien regresi
X_1	= Karier
X_2	= konflik pekerjaan dan keluarga

Berdasarkan hasil analisis linier regresi berganda tersebut akan dapat diketahui pengaruh dan tingkat signifikansi masing-masing variabel terhadap pemogokan kerja.

Selanjutnya besarnya kontribusi secara simultan (determinasi) diperoleh rumus :

$$R^2 = \frac{SS \text{ Regresi}}{SSTotal}$$

kalau diuraikan menjadi sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SS \text{ Regresi} - SS \text{ Residu}}{SSTotal} = 1 - \frac{SS \text{ Residu}}{SSTotal} = 1 - \frac{\sum ei^2}{\sum Yi^2} \quad (5)$$

Dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang diperoleh mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, baik secara simultan atau parsial dan mengetahui pula seberapa besar pengaruhnya. Dalam hal ini ada 2 bentuk pengujian yaitu :

1. Uji t statistik untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Adapun tahap pengujiannya adalah :

- a. Menentukan formulasi null hypothesis statistik yang akan diuji:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tergantung (Y) secara parsial.

$H_a : \beta_i > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_i terhadap variabel Y secara parsial.

- b. Menentukan nilai t hitung dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)} \quad (6)$$

β_i = Koefisien Regresi

$Se(\beta_i)$ = Standar Deviasi dari Estimasi

Dengan tingkat keyakinan 5 % atau 0,05, $df = n-k$, diperoleh nilai t tabel, kemudian membandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

- c. Dengan tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0,05$, $df = n-k$, diperoleh nilai t tabel, selanjutnya dibandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

- Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 dinyatakan ditolak atau menerima H_a
- Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 dinyatakan diterima atau menolak H_a .

2. Uji F statistik untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung (Y). Adapun tahap pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan formulasi null hipotesa secara statistik yang diuji dalam bentuk :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas ($X_1 \dots X_n$) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan.

$H_a : \beta_1 = \beta > 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas ($X_1 \dots X_n$) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan.

- b. Menentukan nilai F hitung :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)} \quad (7)$$

- c. Dengan tingkat keyakinan (level of significant 5%) atau $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (derajat kebebasan) $df = n-(k-1)$ akan diperoleh nilai F tabel, kemudian membandingkan dengan nilai F hitung yang diperoleh untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.
- Bila F hitung > F tabel, maka H_0 dinyatakan ditolak atau menerima H_a
 - Bila F hitung < F tabel, maka H_0 dinyatakan diterima atau menolak H_a
3. Bagian penting dari prosedur statistik mengenai model dari data adalah menetapkan seberapa baik model tersebut secara nyata cocok (*goodness of fit*), sekaligus mendeteksi kemungkinan pelanggaran asumsi yang diperlukan dalam data yang sedang dianalisis, ada 3 formula yang digunakan, yaitu : Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi sebagai berikut :

1). Uji Multikolinearitas (Gujarati,1997)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.

- Tanda yang paling jelas dari multikolinearitas adalah ketika R^2 tinggi, tetapi tak satupun koefisien regresi penting(signifikan) secara statisik atas dasar pengujian t kecil yang konventional.
- Dalam model yang hanya meliputi dua variabel yang menjelaskan, ide yang cukup baik dari mulkolinearitas dapat diperoleh dengan memeriksa korelasi derajat nol atau sederhana antara dua variabel . Apabila korelasi tinggi biasanya multikolinearitas adalah penyebabnya.
- Koefisien korelasi derajat nol dapat menyesatkan dalam model yang meliputi lebih dari dua variabel X karena ada kemungkinan untuk mempunyai korelasi derajat nol yang rendah dan ternyata mendapatkan multikolinearitas tinggi. Dalam situasi seperti ni perlu memeriksa koefisien korelasi parsial.
- Jika R^2 tinggi tetapi korelasi parsial rendah, multikolinearitas merupakan satu kemungkinan. Di sini satu atau lebih variabel mungkin berlebihan. Tetapi jika R^2 tinggi dan korelasi parsial juga tinggi, multikolinearitas mungkin tidak bisa dideteksi.

Adapun pedoman untuk suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah (Singgih Santoso,2000) :

- mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF) di sekitar angka 1
- mempunyai angka Tolerance mendekati 1
- Koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0.5).

2). Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pencaran dari variabel-variabel. Selain itu menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari *scatter plotnya* di mana sebaran datanya bersifat *increasing variance of u* , *decreasing variance of u* dan kombinasi dari keduanya. Selain itu juga dapat dilihat melalui grafik normalitasnya terhadap variabel yang digunakan. Jika data yang dimiliki terletak menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak ada yang berpencar maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi homoskedastisitas.

3). Uji Autokorelasi

Uji ini untuk mengetahui gangguan yang terjadi pada hubungan antar variabel yang diteliti, apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem otokorelasi.

Untuk mengetahui ada/tidaknya otokorelasi menurut Santoso (2000) digunakan uji Durbin Watson (DW), di mana DW tabel adalah sebagai berikut : batas dalam (du) = 1.78 dan batas luar (dl) = 1.57. Dikatakan tidak terjadi otokorelasi bila : $DW < 4 - du$. Apabila hasil dari pengujian ekonometrika tersebut tidak ditemukan adanya indikator penyimpangan, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah memenuhi syarat ekonometrika (asumsi penyimpangan klasik) untuk analisis regresi.

Namun demikian secara umum bisa diambil patokan :

- angka DW dibawah -2 berarti ada otokorelasi positif
- angka DW di antara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada otokorelasi
- Angka DW di atas $+2$ berarti ada otokorelasi negatif

3.6. Pengolahan data

Setelah data terkumpul dianalisa dengan menggunakan program komputer Aplikasi Statistik SPSS Windows 10,0 .

3.7. Kesimpulan

Pada Bab III ini prosedur pengumpulan data dan analisis data telah diuraikan. Pengumpulan data akan dilakukan untuk mencari data primer terutama kepuasan hidup , karir , dan konflik pekerjaan dengan keluarga. Untuk itu sebuah daftar pernyataan telah dikembangkan atas dasar variabel-variabel yang lebih lazim digunakan oleh peneliti dalam bidang ini. Daftar pernyataan itu akan diantar

untuk diisi langsung kepada 294 wanita karier di lingkungan pemerintahan, pendidikan, dan swasta nasional yang tersebar di daerah Jawa Tengah serta Daerah Istimewa Yogyakarta.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda untuk menguji hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

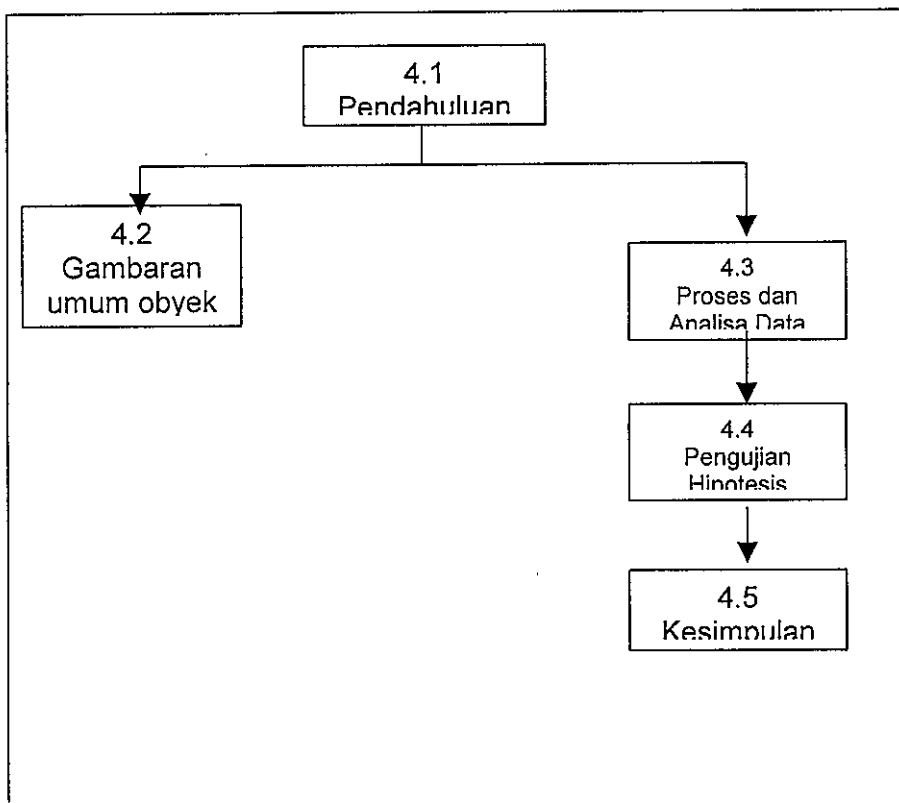
BAB IV

ANALISIS DATA

4.1 Pendahuluan

Dalam bab IV ini akan disajikan profil penelitian dan proses analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesis yang telah diajukan pada bab II. Secara umum sistematika pembahasan pada bab IV ini dijelaskan dalam gambar 4.1 berikut ini

Gambar 4.1
Outline BabIV



Sumber : dikembangkan dalam tesis ini

Sedangkan analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Univariate untuk menganalisa diskripsi masing-masing variabel, multivariate untuk menganalisa kombinasi Karir dan Konflik Pekerjaan dengan Keluarga terhadap Kepuasan Hidup Wanita Karir, sedangkan analisa Regresi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

4.2 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Telaah pustaka, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis telah dijelaskan secara memadai dalam bab II. Selanjutnya sebagai justifikasi dari teori tersebut dan menguji hipotesis serta mencapai tujuan penelitian, maka penelitian ini mengambil obyek para wanita karir di Daerah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai dasar pertimbangan adalah bahwa Jawa Tengah dan Yogyakarta, keduanya merupakan daerah yang berdekatan baik letak geografis maupun latar belakang budaya yang sama.

4.2.1. Data Responden

Dari hasil survey, data populasi wanita karir di Jawa Tengah dan DIY berjumlah 1242 orang yang berasal dari berbagai instansi pemerintah dan swasta nasional. Instansi tersebut ialah Kantor PEMDA Kabupaten / Kota se Propinsi DIY dan Kantor Setda DIY, Kantor PEMDA Kabupaten / Kota Se Propinsi Jawa Tengah dan Kantor Setda Propinsi Jawa Tengah, Universitas Diponegoro,

Universitas Negeri Semarang, Swasta Nasional di Jawa Tengah dan Swasta Nasional di DIY, dengan jumlah sampel dan tingkat pengembalian seperti terlihat dalam tabel 4.1

Tabel 4.1
Sampel dan Tingkat Pengembalian

1.	Total Kuesioner yang dikirim	400
2.	Total Kuesioner yang dikembalikan responden	396
3.	Total kuesioner yang tidak mendapat respon	4
4.	Tingkat pengembalian	99 %
5.	Total Kuesioner yang dapat diolah	294

Sumber : data primer diolah 2001

Dari 102 kuesioner yang tidak layak untuk dianalisis terdiri dari : 71 kuesioner tidak lengkap dalam mengisi pernyataan, 23 kuesioner tanpa identitas diri dan 8 kuesioner meragukan/rusak

4.2.1.1.Responden menurut Pendidikan Terakhir

Wanita Karir yang menempati posisi sebagai eksekutif pada umumnya berpendidikan tinggi. Karena mereka berperan sebagai pengambil keputusan di lingkungan kerjanya atau sebagai tenaga profesional di bidangnya.

Berdasarkan data primer, jumlah responden menurut pendidikan terakhir terlihat dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Responden menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1. SLTA	2	0,7
2. D-3	21	7,1
3. S-1	114	38,8
4. S-2	157	53,4
Total	294	100

Sumber : data primer diolah 2001

Dari tabel 4.2. menunjukkan bahwa responden atau wanita karir sebagian besar berpendidikan S-2 dan S-1. Hal ini disebabkan karena responden tersebut sebagai tenaga profesional dibidangnya yang memegang posisi penting di instansinya. Diantara responden adalah pengajar (dosen) diperguruan tinggi negeri sehingga tingkat pendidikannya relatif tinggi.

4.2.1.2. Responden menurut Status Pernikahan

Wanita karier yang statusnya sudah menikah pada umumnya mempunyai tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarganya daripada wanita karir yang belum menikah. Mereka harus memberikan nafkah yang layak untuk keluarganya.

Berdasarkan data primer, jumlah responden menurut status pernikahan terlihat dalam tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Responden menurut Status Pernikahan

Status pernikahan	Jumlah	Prosentase (%)
1. Belum menikah	16	5,4
2. Menikah	278	94,6
Total	294	100

Sumber : data primer diolah 2001

Dari tabel 4.3. menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah jumlahnya lebih besar daripada responden yang belum menikah. Hal ini karena kedudukan responden sebagai eksekutif wanita tidak dapat diperoleh begitu saja tetapi harus melewati jenjang karier yang telah terpola. Untuk mencapai jenjang karier tersebut dibutuhkan waktu yang lama sehingga responden ketika menduduki posisi wanita karier sudah berumur dan menikah.

4.2.1.3. Responden menurut Agama yang dianutnya

Berdasarkan data dari hasil penelitian maka wanita karier umumnya beragama islam. Kecenderungan ini dapat dipahami karena sebagian besar warga Indonesia adalah beragama islam sehingga sebaran wanita karier di wilayah Jawa Tengah dan DIY adalah beragama islam.

Berdasarkan data primer, jumlah responden menurut agama yang dianutnya adalah terlihat dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Responden menurut Agama yang Dianutnya

Agama	Jumlah	Prosentase (%)
1. Islam	238	81
2. Kristen	35	12
3. Katolik	19	6,4
4. Hindu	2	0,6
Total	294	100

Sumber : data primer diolah 2001

Dari tabel 4.4. menunjukkan bahwa jumlah responden yang beragama islam adalah paling dominan (81%), kemudian kristen (12%) dan yang paling sedikit adalah yang beragama Hindu (0,6%). Responden yang beragama Islam paling banyak karena mayoritas penduduk Indonesia adalah beragama Islam sehingga wanita karier banyak yang beragama tersebut.

4.2.1.4. Responden menurut Organisasi Lingkungan Kerjanya

Untuk mengkaji tentang karier, konflik pekerjaan dengan keluarga dan pengaruhnya terhadap kepuasan hidup wanita karier maka penelitian dilakukan pada Kantor pemerintahan, pendidikan dan BUMN / Swasta Nasional. Organisasi lingkungan kerja tersebut cukup representatif untuk dikaji mengenai karier, konflik pekerjaan dengan keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karier

Berdasarkan data primer, jumlah responden menurut organisasi lingkungan kerjanya terlihat dalam tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.5
Responden menurut Organisasi Lingkungannya

Lingkungan Kerja	Jumlah	Prosentase
1. Kantor Pemerintah	25	8,5
2. Pendidikan	176	59,9
3. BUMN / SWASTA / Wirausaha	93	31,6
Total	294	100

Sumber : data primer diolah 2001

Dari Tabel 4.5. menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah yang berasal dari instansi pendidikan kemudian disusul oleh BUMN/swasta/Wirausaha. Responden yang berasal dari lingkungan pendidikan ini relatif banyak karena jumlah eksekutif wanita dilingkungan pendidikan ini cukup banyak. Sementara disektor kantor pemerintahan relatif sedikit karena dilingkungan tersebut biasanya eksekutif didominasi oleh kaum pria.

4.3. Proses dan Hasil Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.

Suatu alat ukur dikatakan valid jika *corrected item total correlation* lebih besar atau sama dengan 0.41. Dari Tabel 4.6. dapat dilihat bahwa *corrected item total correlation* berada pada rentang yang telah distandarkan.

Tabel 4.6
Hasil uji Validitas Instrumen Penelitian

N0	Corrected Item Total Corelation		
	X1 (Karier)	X2 (Konflik)	Kepuasan Hidup (Y)
1	0,8146	0,8424	0,8495
2	0,8492	0,8636	0,8904
3	0,7999	0,8754	0,8658
4	0,8826	0,8607	0,8978
5	0,8572	0,8581	0,8696

Sumber : Data primer diolah 2001

Dari hasil olahan data dengan program SPSS 10.0 menunjukkan bahwa *corrected item total correlation* dari semua variabel besarnya diatas 0.41. Hal ini berarti alat ukur dari variabel yang diinginkan adalah valid. Hasil uji validitas masing-masing item dari variabel untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Uji reliabilitas variable perlu dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat konsistensi ketika diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama.

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan metode konsistensi internal dengan teknik Cronbach Alpha. Suatu indikator variable dikatakan reliabel jika koefisien alpha yang dimiliki lebih besar dari 0,6.

Peneliti melakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 10.0 for Windows. Hasil uji reliabilitas masing-masing variable disajikan pada table 4.7.

Tabel 4.7

Hasil Uji Realibilitas Instrumen

No.	Variabel	Item	Alpha Cronbach
1	Karier	5	0,9409
2	Konflik	5	0,9492
3	Kepuasan hidup	5	0,9551

Sumber : data primer yang diolah,2001

Nilai alpha pada masing-masing variabel telah memenuhi nilai minimal yang disyaratkan, yaitu $\alpha > 0,600$ (Cronbach, 1984), sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4.3.2. Hasil Analisis Kualitatif

4.3.2.1. Hubungan antara karier dengan kepuasan hidup

Karier adalah merupakan salah satu bentuk dari kepuasan kerja bagi seorang eksekutif. Kepuasan dalam bekerja berpengaruh atau menjadi penyebab terhadap kepuasan hidup. Dengan asumsi bahwa sebagian besar eksekutif menanamkan gaya hidup yang signifikan pada pekerjaan mereka, maka hal tersebut dapat dijadikan alasan untuk mengharapkan adanya reaksi efektif dari

para eksekutif bahwa pekerjaan mereka akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan yang mereka dapat dalam hidup mereka. Untuk mengetahui kemungkinan ada hubungan tersebut maka dilakukan pengukuran terhadap Variabel karier (X1) yaitu dengan instrumen pengukuran seperti yang tercantum dalam lampiran.

4.3.2.2. Hubungan antara konflik pekerjaan dengan keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karir.

Konflik antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga dapat mengarah pada stress dalam bekerja karena konflik antar peran ini memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda. Kegiatan keluarga berperan dalam menentukan kepuasan hidup maka ketika pekerjaan sangat mempengaruhi aktivitas keluarga akibatnya adalah kepuasan hidup yang lebih rendah. Oleh karena itu konflik pekerjaan dan keluarga akan mempengaruhi kepuasan hidup secara langsung. Wanita karier yang merasa pekerjaannya mencampuri kehidupan keluarganya melaporkan kepuasan hidup yang lebih rendah dari pada para wanita karier yang merasa tidak adanya pengaruh tersebut. Untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan tersebut maka dilakukan pengukuran variabel konflik pekerjaan dengan keluarga (X2) seperti yang tercantum dalam lampiran.

4.3.3. Hasil Analisis Kuantitatif

4.3.3.1. Analisis pengaruh faktor karier dan konflik kerja dengan keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karier

Berdasarkan analisis data dengan memanfaatkan program SPSS menghasilkan nilai-nilai koefisien regresi seperti tampak pada print-out komputer (lampiran) sebagai berikut :

$$Y = 9,360 + 0,715 X_1 - 0,181X_2 \quad (8)$$

Dalam persamaan regresi tersebut nampak bahwa nilai β_1 positif dan β_2 adalah negatif, hal ini berarti apabila karier semakin tinggi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat dan sebaliknya jika konflik pekerjaan dan keluarga tinggi maka kepuasan kerja akan menurun.

Untuk melihat nilai tertinggi kepuasan hidup (Y), ialah pada saat kondisi variabel karier (X_1) mempunyai nilai tertinggi, sedangkan variabel konflik pekerjaan dengan keluarga (X_2) mempunyai nilai terendah. Sebaliknya nilai kepuasan hidup (Y) terendah, apabila variabel karier (X_1) mempunyai nilai terendah, sedangkan variabel konflik pekerjaan dengan keluarga (X_2) mempunyai nilai tertinggi, hal ini disebabkan karena pengaruhnya negatif terhadap kepuasan hidup wanita karier. Dari kedua variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini, variabel karier (X_1) mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan oleh karena karier sebagai suatu urutan promosi atau

pemindahan (transfer) lateral kejabatan-jabatan yang lebih tinggi menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam suatu menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Karier ini sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas alurnya. Pengembangan karier ini merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas. Karier ini merupakan salah satu bentuk kepuasan kerja bagi wanita karir. Sedangkan variabel konflik pekerjaan dan keluarga dapat menunjukkan posisi determinasi seorang wanita karir akibat adanya peubah yang negatif. Makna dari kondisi nilai yang negatif ini diartikan sebagai pengaruh kebalikan yang kuat terhadap kepuasan hidup seorang wanita karir. Dapat dikatakan disini bahwa apabila seorang wanita karir dalam memposisikan dirinya ditengah lingkungan keluarga dan pekerjaan membawa suatu situasi yang senjang atau berbeda dalam kesehariannya/konflik akan sangat mudah berdampak pada eksistensi luaran kinerja yang analogi dengan kepuasan hidupnya.

4.3.3.2. Koefisien determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel tergantung (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.434, artinya bahwa variasi variabel tergantung (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan sebesar 43,4 % dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95 %, sedangkan sisanya

sebesar 56,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Pengertian yang dapat diungkap bahwa variabel penentu (X) akan berkorelasi dan saling pengaruh mempengaruhi satu dengan lainnya yaitu variabel (Y) seperti yang ditunjukkan dalam rumus (8), hanya sebagian saja (43,4 %). Dominasi variabel lain diluar model penelitian ini sangat dominan yaitu hampir sebagian besar (56,6 %) saling pengaruh mempengaruhi satu dengan lainnya. Kekuatan dari konotasi nilai R tersebut menentukan tingkat kekuatan hubungan simultan yang assosiatip.

Untuk mengetahui pengaruh faktor karier dan konflik kerja dengan keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karier tiap kelompok, yaitu : pemerintahan, dosen, dan BUMN/Swata nasional, disajikan analisis sebagai berikut :

1. a. Analisis pengaruh faktor karier dan konflik kerja dengan keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karier kelompok pemerintahan

Untuk kelompok pemerintahan, dari persamaan regresi menunjukkan hasil bahwa pengaruh konflik pekerjaan dengan keluarga sangat kecil terhadap kepuasan hidup (Rumus 8.1).

$$Y = 11,158 + 0,473 X_1 - 0,0052X_2 \quad (8.1)$$

Dalam analisis regresi didapat, makin kecil harga koefisien suatu prediktor, semakin kecil sumbangan prediktornya. Hal ini menunjukkan bahwa wanita karier dari kelompok pemerintahan tidak mempermasalahkan konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga. Dengan kata lain bagi bahwa wanita karier dari kelompok pemerintahan nampaknya yang utama adalah karier.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.254, artinya bahwa variasi variabel tergantung (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan sebesar 25,4 % dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95 %, sedangkan sisanya sebesar 74,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Pengertian yang dapat diungkap bahwa variabel penentu (X) akan berkorelasi dan saling pengaruh mempengaruhi satu dengan lainnya yaitu variabel (Y) hanya sebagian saja (25,4 %). Dominasi variabel lain diluar model penelitian ini sangat terasa yaitu hampir sebagian besar (74,6 %).

2. a. Analisis pengaruh faktor karier dan konflik kerja dengan keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karier Dosen

Untuk kelompok Dosen, dari persamaan regresi menunjukkan hasil bahwa pengaruh konflik pekerjaan dengan keluarga lebih kecil dibanding faktor karier terhadap kepuasan hidup (Rumus 8.2).

$$Y = 10,216 + 0,643 X_1 - 0,149X_2 \quad (8.2)$$

b. Koefisien determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.375, dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95 %, artinya bahwa variasi variabel tergantung (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan sebesar 37,5 % . Pengertian yang dapat diungkap disini bahwa variabel penentu (X) akan berkorelasi dan saling pengaruh mempengaruhi satu dengan lainnya yaitu variabel (Y) hanya sebagian saja. Variabel lain diluar model penelitian ini sangat dominan yaitu sebesar (62,5 %).

3.a. Analisis pengaruh faktor karier dan konflik kerja dengan keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karier dari kelompok BUMN/Swasta

Untuk kelompok BUMN/Swasta, dari persamaan regresi menunjukkan hasil bahwa pengaruh konflik pekerjaan dengan keluarga lebih kecil dibanding faktor karier terhadap kepuasan hidup (Rumus 8.3).

$$Y = 6,827 + 0,922 X_1 - 0,255X_2 \quad (8.3)$$

Hal ini menunjukkan bahwa wanita karier dari kelompok BUMN/Swasta yang utama adalah karier, namun konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga tetap mempengaruhi kepuasan hidup meskipun porsinya lebih kecil.

b. Koefisien determinasi (R^2)

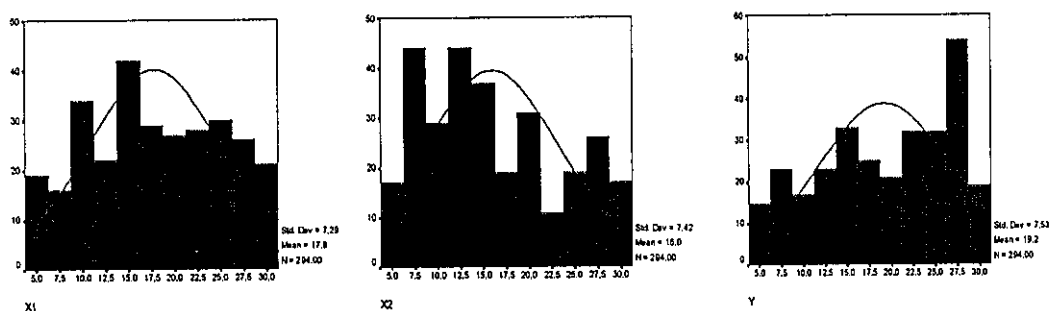
Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,615, dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95 %, artinya bahwa variasi variabel tergantung (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan sebesar 61,5 %. Pengertian yang dapat diungkap bahwa variabel penentu (X) akan berkorelasi dan saling pengaruh mempengaruhi satu dengan lainnya yaitu variabel (Y) dan mendominasi sebesar (61,5 %). Sedangkan variabel lain diluar model penelitian ini lebih kecil yaitu (38,5 %).

4.3.3.3. Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data kontinyu berdistribusi normal sehingga analisis dengan validitas, realibilitas, uji t, korelasi,

regresi dapat dilaksanakan. Dipihak lain beberapa ahli menyatakan bahawa data sudah dianggap normal jika jumlahnya 100 buah lebih (Nunnally, 1975, Sudjana, 1989). Penelitian dengan besar sampel data sebanyak 294 relatif menunjukkan sebaran data yang normal, berikut histogram normal curve, seperti ditunjukkan gambar 4.2

Gambar 4.2
Kurva Normal



Sumber : data primer yang diolah,2001

4.3.3.4. Uji Ekonometrika (Pengujian Asumsi Penyimpangan Klasik)

Uji ekonometrika digunakan untuk memenuhi syarat agar persamaan yang diperoleh model linear regresi berganda dapat diterima secara ekonometrika dimana uji ekonometrika dilakukan dengan cara : *uji multikolinearitas*, *uji heteroscedasticity*, dan *uji auto korelasi*.

a) Uji *Multikolinearitas*

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Pedoman untuk mengetahui suatu model yang bebas multikolinearitas (Singgih Santoso, 2000) :

- Mempunyai nilai VIF (*variance inflation factor*) disekitar angka 1
- Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

Tabel 4.8.
Nilai *VIF* dan *Tolerance*

Variabel	Tolerance	VIF
Konflik pekerjaan dengan keluarga (X1)	0,905	1,105
Karier (X2)	0,905	1,105

Sumber : data primer yang diolah 2001

Dari tabel 4.8 yang diperoleh dari hasil perhitungan komputer pada bagian *Coefficients* dalam *collinearity statistics* (lampiran) menunjukkan bahwa hasil *tolerance* variabel X_1 dan X_2 sesuai dengan yang telah distandarkan yaitu mendekati angka satu sehingga dengan demikian tidak terdapat gangguan *multicolinearity* dalam penelitian. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai VIF (*variance inflation factor*) X_1 dan X_2 di sekitar angka 1.

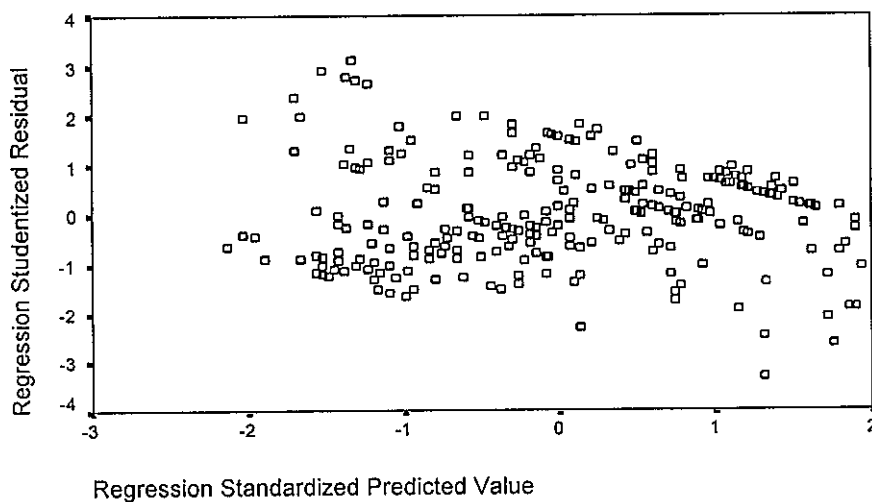
b) Uji *heteroscedasticity*

Uji heteroskedastisitas ini untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pencaran dari variabel-variabel. Uji ini menggunakan metode grafik untuk melihat pola dari variabel yang ada berupa sebaran data. Sebaran data yang membentuk pola bergelombang, menyempit, maupun melebar di katakan terjadi heterokedastisitas (Singih Santoso, 2000).

Dependent Variable : Kepuasan Hidup

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Gambar 4.3. .Scatterplot

Sumber : data primer diolah 2001

Dari gambar 4.3 scatterplot yang diperoleh dari print-out analisis regresi (lampiran) terlihat bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi *heteroskedastisitas* karena hasilnya tidak membentuk pola bergelombang, menyempit, maupun melebar.

c) Uji *autokorelasi*

Uji autokorelasi ini untuk mengetahui gangguan-gangguan yang pada hubungan antar variabel yang diteliti, apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Secara umum besaran Durbin-Watson bisa diambil patokan :

- a. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Angka D-W di antara -2 sampai $+2$, berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka D-W di atas $+2$ berarti ada autokorelasi negatif.

Pada bagian MODEL SUMMARY, terlihat angka Durbin-Watson (D-W) sebesar $+1,813$. Hal ini berarti model regresi di atas tidak terdapat masalah autokorelasi.

Print out MODEL SUMMARY terdapat dalam lampiran.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menghitung besarnya “F test” dan “t test” yang kemudian dibandingkan dengan F tabel dan t tabel. Pengujian ini dimaksudkan untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu:

- 1- Bila $F \text{ test} > F \text{ tabel}$ dikatakan signifikan, artinya secara serentak / bersama-sama variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y) \Rightarrow hipotesis diterima.
2. Bila $t \text{ test} > t \text{ tabel}$, dikatakan signifikan, artinya secara individual / parsial masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y) \Rightarrow hipotesis diterima.

4.4.1. Pengujian Hipotesis 1

H 1 : Terdapat hubungan yang positif antara karir terhadap kepuasan hidup Wanita Karier

Untuk variabel X_1 (karir terhadap kepuasan hidup)

- a. Pengujian secara simultan / serentak dengan "F test".

Dari hasil perhitungan, pada numerator dan denominator 294 dengan *level of significant* (α) 5% diperoleh $F \text{ test} = 111,672 > F \text{ tabel} = 3.02$, dikatakan signifikan. Artinya secara bersama-sama variabel bebas (X_1 dan X_2) mempengaruhi variabel tergantung (Y).

- b. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t \text{ test} (14,923) > t \text{ tabel} (1.96)$ maka variabel karir dikatakan signifikan, artinya karir (X_1) mempengaruhi kepuasan hidup (Y).

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pendugaan karir berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima secara statistik.

4.4. 2. Pengujian Hipotesis 2

H 2: Terdapat hubungan yang negatif antara terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga terhadap kepuasan hidup Wanita Karir

Untuk variabel X_2 (konflik pekerjaan dengan keluarga terhadap kepuasan kerja)

- a. Pengujian secara simultan / serentak dengan "F test".

Dari hasil perhitungan, pada numerator dan denominator 294 dengan *level of significant* (α) 5% diperoleh $F_{test} = 111,672 > F_{tabel} = 3,02$, dikatakan signifikan. Artinya secara bersama-sama variabel bebas (X_1 dan X_2) mempengaruhi variabel tergantung (Y).

- b. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{test} (-3,848) > t_{tabel} (-1.96)$ maka variabel konflik pekerjaan dan keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karir dikatakan signifikan negatif, artinya konflik pekerjaan dengan keluarga (X_2) berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan hidup wanita karir (Y).

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pendugaan konflik pekerjaan dengan keluarga berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja wanita karir dapat diterima secara statistik.

Dari hasil pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2 di simpulkan seperti terlihat dalam tabel 4.9

Tabel 4.9
Rangkuman Pengujian Hipotesis Penelitian

Nomor	Hipotesis	Diterima/Ditolak
H1	Terdapat hubungan yang positif antara karir terhadap kepuasan hidup Wanita Karir	Diterima
H2	Terdapat hubungan yang negatif antara terjadinya konflik pekerjaan – keluarga terhadap kepuasan hidup Wanita Karir	Diterima

Sumber : dikembangkan untuk tesis ini

4.5 Kesimpulan

Pada bab IV ini telah dilakukan analisis data dan pengujian terhadap 2 hipotesis penelitian sesuai model teoritis yang telah diuraikan pada bab II. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat dibuktikan. Selanjutnya uraian mengenai kesimpulan , implikasi teori dan implikasi atas diterimanya hipotesis-hipotesis tersebut akan dijelaskan dalam bab V

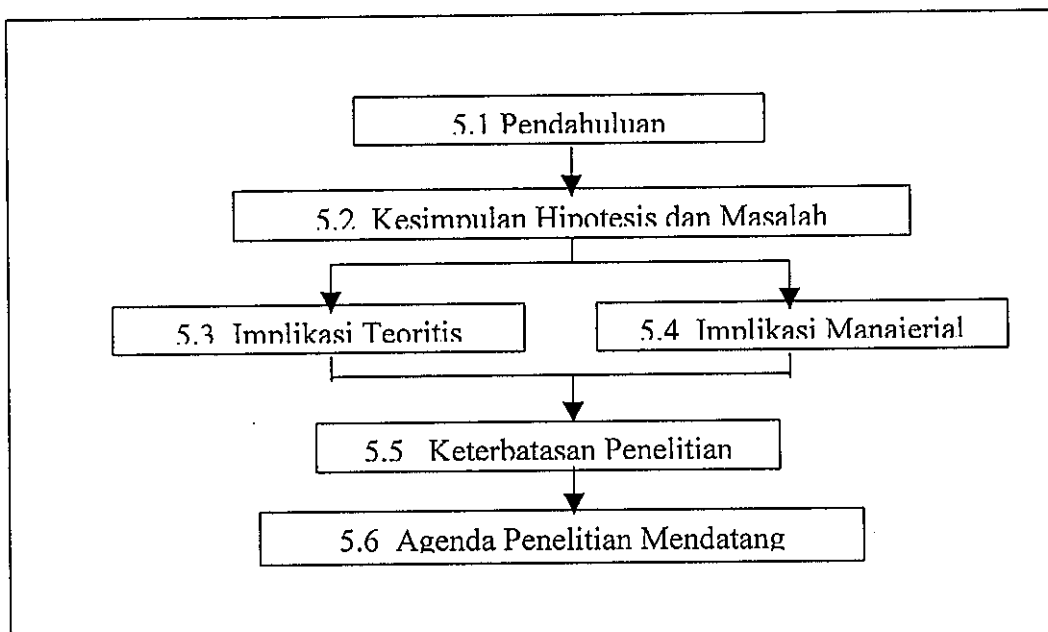
BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Pendahuluan

Pada bab V ini disampaikan kesimpulan dan implikasi kebijakan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta agenda penelitian di masa mendatang. Kesimpulan tentang hipotesis dan masalah penelitian ada pada sub bab 5.2. Sedangkan implikasi teoritis dari penelitian ini disajikan pada sub bab 5.3 dan dilanjutkan oleh implikasi manajerial yang dipaparkan pada sub bab 5.4. Untuk limitasi dan agenda penelitian dimasa mendatang dituliskan pada sub bab 5.5. Secara global, hal tersebut digambarkan pada outline penelitian seperti pada gambar 5.1 berikut ini .

Gambar 5.1
Outline Bab V



Sumber : dikembangkan untuk tesis ini

5.2 Kesimpulan Hipotesis dan Masalah Penelitian

5.2.1. Kesimpulan Hipotesis

5.2.1.1 Kesimpulan Hipotesis 1

Hipotesis 1 : Terdapat hubungan yang positif antara karir terhadap kepuasan hidup Wanita Karir

Seperti diduga bahwa variabel karir mempengaruhi kehidupan para wanita karir, hal ini konsisten dengan penemuan-penemuan riset dari peneliti sebelumnya (Karen S. Lyness dan Donna E. Thompson, 1997).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka hipotesis1 yang menyatakan bahwa *terdapat hubungan yang positif antara karir terhadap kepuasan hidup Wanita Karir* dapat diterima.

5.2.1.2 Kesimpulan Hipotesis 2

Hipotesis 2 : Terdapat hubungan yang negatif antara terjadinya konflik pekerjaan - keluarga terhadap kepuasan hidup Wanita Karir

Seperti diduga bahwa variabel konflik pekerjaan - keluarga mempengaruhi secara negatif kehidupan wanita karir, hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Bedein dkk, 1988, Parasuman, dkk 1992). Demikian pula ketika pekerjaan sangat

mempengaruhi aktivitas keluarga akibatnya adalah kepuasan hidup yang lebih rendah, oleh karena itu konflik pekerjaan dan keluarga akan mempengaruhi kepuasan hidup secara langsung. (Bedein, Burke & Moffet 1988)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka hipotesis² bahwa *terdapat hubungan yang negatif antara terjadinya konflik pekerjaan - keluarga terhadap kepuasan hidup Wanita Karir* dapat diterima

5.2.2. Kesimpulan Masalah Penelitian

Masalah penelitian adalah *Bagaimana pengaruh karir dan konflik pekerjaan dengan keluarga terhadap kepuasan hidup Wanita Karir.*

Hasil analisa data dengan berbantuan soft ware komputer SPSS under window dapat diketahui bahwa :

1. Koefisien persamaan Regresi

Dari kedua variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini, tergambarkan bahwa variabel karir (X_1) mempunyai pengaruh paling besar terhadap kepuasan hidup. Hal ini disebabkan oleh karena karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral kejabatan-jabatan yang lebih tinggi menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam suatu hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir ini merupakan salah satu cara dalam Pengembangan Organisasi bagi sebuah organisasi untuk dapat mendukung atau meningkatkan produktivitas.

Sehingga karir ini dapat merupakan salah satu bentuk kepuasan hidup bagi seorang wanita karir dalam hal aktivitas kinerja organisasi.

Dalam persamaan regresi nampak bahwa β_1 positif dan β_2 adalah negatif, hal ini berarti apabila konflik pekerjaan dan keluarga tinggi maka kepuasan kerja akan menurun, sebaliknya apabila karir semakin tinggi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat pula.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Dari hasil analisis diperoleh koefisien determinasi adalah nilai R^2 sebesar 0.434, artinya bahwa variasi variabel tergantung kepuasan hidup(Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas karir(X_1) dan konflik(X_2) secara simultan sebesar 43,4 % dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, artinya bahwa variabel tergantung (kepuasan) 43,4 % dijelaskan oleh perubahan variabel bebasnya (karir dan konflik), sedangkan sisanya sebesar 56,6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

5.2.3. Implikasi

5.2.3.1. Implikasi Teori

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karir terhadap kepuasan hidup wanita Karir dan pengaruh konflik antara pekerjaan dengan keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karir. Dari hasil penelitian Karen S. L. dan Donna E.T.((1997) telah membuktikan kesuksesan karir eksekutif berkaitan dengan variabel-variabel motivasional. Bahkan, wanita pada organisasi tertentu yang senior dalam strata posisinya menekankan perlunya untuk bekerja dengan waktu yang lebih lama dan

memprioritaskan pekerjaan di atas kepentingan pribadi dan keluarga untuk berhasil dalam budaya organisasi yang selalu menuntut kinerja organisasi. Dan karena kegiatan keluarga berperan dalam menentukan kepuasan hidup, maka ketika pekerjaan sangat mempengaruhi aktivitas keluarga akibatnya adalah kepuasan hidup yang lebih rendah (Near, Smith, Rice & Hunt, 1984; 1991) . Pada saat konflik pekerjaan dengan keluarga dirasakan, maka wewenang pada bidang yang bukan pekerjaan menjadi terhalang, oleh karena itu konflik pekerjaan - keluarga akan mempengaruhi kepuasan hidup secara langsung. Ketika pekerjaan sangat mempengaruhi kehidupan keluarga, maka konflik akan sering timbul dalam keluarga yang menyebabkan rendahnya kecocokan perkawinan, dimana hal ini akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan hidup (Bedein dkk, 1988, Pasuraman, dkk 1992).

Sedangkan Penelitian yang dilakukan penulis saat ini dengan obyek penelitian daerah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta untuk wanita karir yang meliputi kalangan Pemerintahan, Pendidikan dan Swasta National juga telah membuktikan bahwa karir mempengaruhi kepuasan hidup, dan konflik pekerjaan dengan keluarga mengurangi kepuasan hidup seorang wanita karir.

Dari Penelitian ini peneliti menemukan sikap wanita karier di Jateng dan Yogyakarta terhadap Karier dan konflik Pekerjaan-keluarga, sebagai berikut :

1. Para Wanita Karier merasa gelisah karena di kantor mempunyai terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan sehingga hal-hal yang menjadi interest pribadi hampir-hampir tak dapat di lakukan

2. Para Wanita Karier menyukai sistim karier karena sesuai dengan uraian tugas dan kemampuan yang dimiliki seseorang, sehingga pengembangan karier setiap individu menjadi jelas serta menjadi motivasi wanita karier bertingkah laku dalam pelaksanaan tugas untuk mengoptimalkan kinerjanya dalam organisasi,

5.2.3.2. Implikasi Manajerial

Dalam membuat kebijakan pengembangan karier, management tidak perlu mengkhawatirkan terhadap sikap hidup seorang wanita karir. Meskipun secara negatif konflik pekerjaan dengan keluarga mempengaruhi kepuasan hidupnya, tapi pengaruh karier lebih besar. Sehingga tanggung jawab yang dituntut manajemen tetap akan ditunjukkan, karena karier bagi eksekutif sangat berarti bagi kepuasan hidupnya. Kekhawatiran manajemen memberikan tugas yang lebih besar kepada seorang wanita karir sangatlah tidak beralasan, karena meskipun keluarga merupakan bagian dari kehidupan seorang wanita karir, tapi tanggung jawab akan tugas lebih diutamakan. Hal ini ditunjukkan oleh sikap seorang wanita karir yang menempatkan karier lebih utama.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya sebatas faktor karier dan konflik pekerjaan keluarga yang mempengaruhi kepuasan hidup wanita karir, dan obyek penelitiannya hanya sebatas Daerah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta saja. Sedangkan karier bagi wanita meskipun mempengaruhi kepuasan

hidupnya, dipengaruhi pula dukungan lingkungan organisasi dan gangguan keluarga, yang dalam penelitian ini tidak dianalisis.

5.4. Penelitian yang akan datang

Untuk peneliti yang akan datang, dapat melakukan penelitian tentang faktor faktor yang mempengaruhi karir bagi seorang wanita karir, sehingga menyebabkan seorang wanita terhambat dalam karir organisasinya. Disamping itu penelitian juga dapat dilakukan seperti misalnya di Daerah Khusus Ibukota Jakarta, dimana penduduknya lebih terbuka terhadap masalah-masalah sosial disamping karena merupakan salah satu pintu gerbang pengaruh budaya luar masuk di Indonesia sebagai obyek penelitian.

Daftar Referensi

- Alder, Marina A;. 1997, **Work & Occupations**, Brayfield
- Agusty Ferdinand, 2000, **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen**, Universitas Diponegoro , Semarang.
- Andrew Ward and Lee Ross,Robert J. Robinson, Dachher Keltner, ,1995, "Actual Versus Assumed Differences in Construal : Naïve Realism in Intergroup Perception and Conflict", **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol 68,No 3,404-417.
- Abermetthy M.A, and Stoelwinder, 1995, "The Role of Professional Control Management of Complex Organizational", **Accounting, Organizational and Siciety**, vol 20 no 1(1995) pp.1-16
- Anthony, R.N. and V Gonvindarajan, 1995, **Management Control System**, Eigt Edition, Chicago, II Irwin.
- Argyle M , 1986, **The psychology of happiness**, Heineman, London
- Basu Swastha Dharmmesta, 1998, "Theory Of Planned Behaviour dalam Penelitian Sikap, Niat dan Perilaku Konsumen", **Kelola**, No 18/VII/
- Barry Render, Ralph M Stair Jr, 1997, **Quantitative Analysis for Management**, Prince Hall International,Inc,New York
- Bedeian, A., G., Burke, B., G., & Moffet, R., G., 1988," Outcome of work-family conflict among married male and female professionals", **Journal Of Management**, 14, 475-491.
- Charles H. Noble, 1997, "The Performance Consequernces Of Subfiel Entry", **Strategic Management**, Vol 18: 6
- Cooke, R., A., & Rousseau, D., M., 1984, "Strees and strain from family role and work-role expectation", **Journal of Applied Psychology**, 69, 252-260.
- Duxbury, L., E., & Higgins, C., A., 1991, "Gender differences in work family conflict", **Journal of Applied Psychology**, 76, 60-74.
- Damodar Gujarati, Sumarno Zain, 1997, **Ekonometrika Dasar**, Erlangga, Jakarta

UPT-PUST

D Harris and C Helfat, 1997, "Specificity of CEO Human Capital and Compensation", **Strategic Management Journal**, Vol 18

Deni Darmawati, Nur Indriantoro, 1999, "Corporate Strategic Response to Globalization An Empirical Study", **Gadjah Mada International Journal of Business**, Vol 1, No.1, pp 55-68.

Diener, E., 1984, "Subjective well-being", **Psychological Bulletin**, 95, 542--575

Dwi Fitri Puspa dan Bambang Riyanto LS, 1999, "Tipe Lingkungan, Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris", **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**, Vol 2, No 1

Eagly, A., and Johnson, B., T., 1990, "Gender and leadership style: A meta-analysis", **Psychological Bulletin**, 108, 233-256.

Fitness, J & Strongman K, 1991, "Affect and Close relationships", **Cognition in close relationships** (pp.175-203), Hillsdale NJ. Erlbaum,

Frone, M., R., Russell, M., & Cooper, M., L., 1992, "Antecedents and outcome of work-family conflict: Testing a model of work-family interface", **Journal of Applied Psychology**, 77, 65-68.

Gardiner, Maria, Tiggemann, Marika, 1999, "Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male-female dominated industries", **Journal of Occupational & Organizational Psychology (JOP)**, p : 301-315,

Govindarajan, V., Anthony, R., N., 1995, **Management Control System**, Irwin, Dartmouth college, Hanover.

Govindarajan, V. and Fisher., 1990, "Strategy Control System, and Resource Sharing Effect on Business units Performance", **Academy of Management Journal** pp 259-285.

Gutek, B., A., Searle, S., & Klepa, L., 1991, "Rational versus gender role explanations for work-family conflict", **Journal of Applied Psychology**, 76, 560-568.

Gudomo, 1997, "The Role of Executive Compensation Scheme and Stock Ownership in Corporate Strategy: How do They Affect Performance", **KELOLA**, Gajah Mada University Business Review, No 14,

Heilman, M., E., 1983, "Sex bias in work settings: The lack of fit model", **Research in organizational behavior**, vol. 5, pp. 269-298.

Husaini Usman, R. Purnomo Setiady Akbar, 1995, **Pengantar Statistika**, Gramedia, Jakarta.

Hunik Sri Runing Sawitri, 1998, "Diversitas Sumberdaya Manusia Di Tempat Kerja: Ancaman Atau Peluang?", **Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia**, Vol 13, No18

Joseph P. Forgas, Sad and Guilty, 1995, "Affective Influences on the Explanation of Conflict in Close Relationships", **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol 66, No 1, 56-68

Judge T.A. & Hulin, C., L., 1993, "Job satisfaction as a reflection of disposition, A multiple source causal analysis", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 56, 388-421.

Judge T.A. & Watanabe, S., 1993, "Another Look at the job satisfaction-life satisfaction relationship", **Journal of Applied Psychology**, 78, 938-949.

Kanter, R., M., 1977, **Men and women of the corporation**, Basic Books, New York.

Karen S. Lyness and Donna E. Thompson, 1997, "Above the Glass Ceiling A comparison of Matched samples of Female and Male executives", **Journal of Applied Psychology**, Vol 82 No3,

Katz, D., & Kahn, R., L., 1978, **The social psychology of organizations**, 2nd edition, Wiley, New York.

Kathryn Young, 1995, "Multiculture Management And The New Generation Of Indonesian Manager", **Jurnal Prasetya Mulya**, Vol II, Nomor 4,

Kornhauser, A., 1965, **Mental health of the industrial worker : A detroit study**, Wiley, New York.

Mills, P., K., 1993, "Self-Management: Its Control and Relationship to Other Organizational Properties", **Academy of Management Review**, pp. 445-453

M Ruef, 1997, "Assessing Organizational Fitness on a Dynamic andscaps : An empirical Test of the Relative inertia Thesis", **Strategic Management Journal**, Vol 18

Mulyadi, Johny Setyawan, 1999, **Sistem Perencanaan & Pengendalian Manajemen**, Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan, Aditya Media, Yogyakarta.

Mulyadi, 1998, **Total Quality Management**, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta

Near, J.P. Smith C.A., Rice R.W. & Hunt R.G., 1991; "A comparison of work and non work predictors of life satisfaction", **Academy of Management Journal**, 27, 184-190,

Nigel Nicholson, 1996, "Career Systems in Crisis: Change and Opportunity in the Information Age", **Academy of management Executive**, Vol 10, No 4

O'Driscoll, M., P., Ilgen, D., R., & Hildreth, K., 1992, "Time Devoted to job and off job activities, interrole conflict, and affective experiences", **Journal of Applied Psychology**, 77, 272-279.

O'Leary, V., E., 1974, "Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women", **Psychological Bulletin**, 81, 809-826.

Ohlot, P., J., Ruderman, M.N. & McCauley, C., D., 1994, "Gender differences in managers' developmental job experiences", **Academy of Management Journal**, 37, 46-67.

Parasuraman S., & Greenhaus, J., H., & Granroe, C., S., 1992, "Role stressor, social support, and well-being among career couple", **Journal of Organizational Behavior**, 13, 339-356.

Powell, G.N., & Mainiero, L. A., 1992, "Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers", **Journal of Management**, 18, 215-237.

Reskin, B., F., and Ross, C., E., 1995, **Job, authority, and earnings among managers: The continuing significance of sex**, Gender inequality at work, pp 127-151, J.A., Jacob, Thousand oaks, CA: Sage.

Sari Sitalaksmi, 1999, "What managers Should Do In Conducting An Organisational Change? A Human Aspects Approach". **Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia**, Vol 14, No 3, Universitas Gajah Mada,

Schlenker, B., R., 1987, **Threats to self identity: Self identification and social stress**, C.R Snyder & C.E. Ford(Eds), Plenum, New York.

Singgih Santoso, 2000, **Mengolah Data Statistik Secara Profesional**, Elex Media Komputindo, Jakarta

Stroh, L., K., Brett, J., M., & Reilly A., H., 1992, " A comparison of female and male managers career progression", **Journal of Applied Psychology**, 77, 251-260.

Susilawati Muslimah, 1998, "Dampak Kepemimpinan, Ketidakpastian Lingkungan, dan Informasi Job-Relevant terhadap Percieved Usefulness Sistem Penganggaran", **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**, Vol 1 , No 2 , Universitas Malang

Stephen P. Robbins, 1996., **Organizational Behavior**, , **Concepts-Controversies-applications**, Seventh Edition, Prentice-Hall International inc. San Diego State University

Terborg, J., R., 1977, "Women in management", **Journal of Applied Psychology**, 62, 647-664.

Tharenou , Phyllis, 1999, "Is There a link between family structures and women,s and men's managerial career advancement", **Journal of organizational Behavior(JBH)** p: 837-863,

Timothy A. Judge, John W. B, Robert D.B,Jr, 1994, "Job and life Attitudes of Male Executives", **Journal of Applied Psychology**, Vol 79,No 5

T.Hani Handoko, 1997, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta

Veehoven,R, 1991, **Questions on happiness: Classical topics, modern answers, and blind spots**, Pergamon Press, Elmford, New York.

Wallace, Jean E, 1999, "Work-to-nonwork conflict among married male and famale lawyer", **Journal of Organizational Behavior** p: 797-816